

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA MELALUI *PERSON ORGANIZATION FIT*  
(STUDI KASUS PADA RESTO PREKSU AYAM GEPREK DAN  
SUSU DI MALANG DAN YOGYAKARTA)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**ALIFIA PUTRI ISTISLAM**

**NIM : 17510203**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA MELALUI PERSON *ORGANIZATION FIT*  
(STUDI KASUS PADA RESTO PREKSU AYAM GEPREK DAN  
SUSU DI MALANG DAN YOGYAKARTA)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada :  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



**Oleh**

**ALIFIA PUTRI ISTISLAM**

**NIM : 17510203**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

### **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI *PERSON ORGANIZATION FIT* (STUDI KASUS PADA RESTO PREKSU AYAM GEPREK DAN SUSU DI MALANG DAN YOGYAKARTA)**

#### **SKRIPSI**

Oleh

**ALIFIA PUTRI ISTISLAM**

NIM : 17510203

Telah disetujui 27 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**  
**NIP. 197311172005011003**

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
**NIP. 197406042006041002**

## LEMBAR PENGESAHAN

### **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI *PERSON ORGANIZATION FIT* (STUDI KASUS PADA RESTO PREKSU AYAM GEPREK DAN SUSU DI MALANG DAN YOGYAKARTA)**

### **SKRIPSI**


Oleh  
**ALIFIA PUTRI ISTISLAM**  
NIM : 17510203

Telah Diperhatahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 16 September 2021

#### **Susunan Dewan Penguji :**

1. Ketua  
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd  
NIP.197809292014111001
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris  
Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM  
NIP. 197311172005011003
3. Penguji Utama  
Dr. Siswanto, M.Si  
NIP. 197509062006041001

#### **Tanda Tangan**

(  )

(  )

(  )

Disahkan Oleh :



Ketua Jurusan

**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alifia Putri Istislam

NIM : 17510203

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI *PERSON ORGANIZATION FIT* (STUDI KASUS PADA RESTO PREKSU AYAM GEPREK DAN SUSU DI MALANG DAN YOGYAKARTA)**

adalah hasil tulisan saya, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terdapat “**klaim**” berasal dari pihak lain, hal tersebut merupakan tanggung jawab saya dan bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 11 Juni 2021

Hormat saya,



Alifia Putri Istislam

NIM : 17510203

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur tak lupa saya curahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, Islam, dan kesehatan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tak lupa saya curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Islam dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang. Dengan segala nikmat yang telah Allah SWT berikan, saya bisa menyelesaikan tugas skripsi sebagai syarat dalam mendapatkan gelar S1. Meskipun dalam perjalanan penyusunan masih banyak kekurangan, akan tetapi saya bersyukur sudah dapat menyelesaikan tugas akhir ini di waktu yang tepat.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua yang telah mengirimkan doa untuk kesuksesan anaknya, selalu setia mendampingi, serta memberikan semangat ketika merasakan penat dalam menyelesaikan tanggung jawab sebagai mahasiswa. Terima kasih kepada dua malaikat ibu dan ayah yang selalu menanyakan kabar anaknya di rantau dan menyelipkan do'a disetiap sujud dalam sholatnya. Saya ucapkan terima kasih kepada orang-orang yang ada di sekeliling saya, yang sudah memberikan dukungan serta dorongan untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini sehingga saya bisa mengejar mimpi saya selanjutnya.

## **HALAMAN MOTTO**

Iman tanpa ilmu bagaikan lentera di tangan bayi. Namun, ilmu tanpa iman bagaikan lentera di tangan pencuri

Buya Hamka

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Person Organization Fit* (Studi Kasus pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu di Malang dan Yogyakarta)”.

Sholawat dan salam tak lupa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Islam.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan kelulusan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, maka skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari semua pihak, maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM. selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak, ibu, dan adik yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan baik moril maupun spiritual.
7. Fery Atmaja selaku pemilik Preksu Geprek Ayam dan Susu.
8. Mas Amar selaku karyawan bagian kepegawaian sekaligus pembimbing lapangan yang telah membantu dalam menyebar kuesioner kepada karyawan Preksu Malang dan Yogyakarta.



9. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2017 yang telah mendukung dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi.
10. Untuk teman-teman Kautsar Mustiayu, Hilya, Indri, dan Ka Sukma yang sudah memberikan dorongan dan semangat dalam proses menyelesaikan skripsi.
11. Pihak-pihak lain yang secara tidak langsung juga banyak mendukung terselesaikannya skripsi ini.

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                          | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>                     | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>                      | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PERNYATAAN.....</b>                        | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>                    | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN MOTTO .....</b>                          | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                          | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                              | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                           | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                           | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                         | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                       | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....                             | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                            | 8           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                         | 8           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                         | 9           |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>                   | <b>10</b>   |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                      | 10          |
| 2.2 Kajian Kepustakaan .....                        | 17          |
| 2.2.1 Etika Kerja Islami .....                      | 17          |
| 2.2.2 Person Organization Fit .....                 | 25          |
| 2.2.3 Kepuasan Kerja.....                           | 28          |
| 2.3 Kerangka Konseptual.....                        | 35          |
| 2.4 Hipotesis .....                                 | 35          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>              | <b>38</b>   |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....           | 38          |
| 3.2 Lokasi Penelitian .....                         | 38          |
| 3.3 Populasi dan Sampel.....                        | 39          |
| 3.4 Data dan Jenis Data .....                       | 39          |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                   | 40          |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel .....             | 40          |
| 3.7 Analisis Data.....                              | 42          |
| 3.7.1 Uji Validitas.....                            | 42          |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....                        | 43          |
| 3.7.3 Deskriptif .....                              | 43          |
| 3.7.4 Uji Linearitas .....                          | 43          |
| 3.7.5 Path Analysis .....                           | 44          |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>45</b>   |
| 4.1 Profil Perusahaan .....                         | 45          |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....   | 47        |
| 4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....   | 48        |
| 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian .....   | 52        |
| 4.4.1 Variabel Etika Kerja Islami .....   | 53        |
| 4.4.2 Variabel Person organization Fit .....  | 59        |
| 4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja.....  | 65        |
| 4.5 Hasil Pengujian Linieritas.....   | 70        |
| 4.6 Pengujian Hipotesis .....   | 71        |
| 4.6.1 Analisis Jalur Etika Kerja Islami (X), Kepuasan Kerja (Y) .....                                     | 72        |
| 4.6.2 Analisis Jalur Etika Kerja Islami (X), Kepuasan Kerja (Y), <i>Person Organization Fit</i> (Z) ..... | 74        |
| 4.6.3 Analisis Hipotesis Masing-masing Jalur .....  | 76        |
| 4.7 Pembahasan .....  | 78        |
| 4.7.1 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja .....   | 78        |
| 4.7.2 Tidak Terdapat Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap <i>Person Organization Fit</i> .....            | 81        |
| 4.7.3 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> dan Kepuasan Kerja .....                                    | 84        |
| 4.7.4 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>Person Organization Fit</i> .....    | 87        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>   | <b>90</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 90        |
| 5.2 Saran .....   | 91        |
| 5.2.1 Bagi Praktisi .....   | 91        |
| 5.2.2 Bagi Peneliti .....   | 91        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>   |           |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....              | 16 |
| Tabel 2. 2 Indikator Etika Kerja Islami .....      | 24 |
| Tabel 2. 3 Kebutuhan Organisasi dan Individu ..... | 27 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....     | 40 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....            | 48 |
| Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Validitas.....          | 49 |
| Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Reliabilitas.....       | 51 |
| Tabel 4. 4 Kriteria Interpretasi Skor .....        | 52 |
| Tabel 4. 5 Etika Kerja Islami (X).....             | 53 |
| Tabel 4. 6 <i>Person Organization Fit</i> .....    | 60 |
| Tabel 4. 7 Kepuasan Kerja.....                     | 65 |
| Tabel 4. 8 Pengujian Linearitas .....              | 71 |
| Tabel 4. 9 Model Summary .....                     | 72 |
| Tabel 4. 10 ANOVA .....                            | 73 |
| Tabel 4. 11 Coefficients .....                     | 73 |
| Tabel 4. 12 Model Summary .....                    | 74 |
| Tabel 4. 13 ANOVA.....                             | 75 |
| Tabel 4. 14 Coefficients .....                     | 75 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual yang Menjelaskan Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Melalui <i>Person Organization Fit</i> ..... | 35 |
| Gambar 4.1 Lambang Preksu Ayam Geprek dan Susu.....  | 45 |
| Gambar 4.2 Hasil Perhitungan Analisis.....   | 76 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Jawaban Responden
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Biodata Diri
- Lampiran 5 Bukti Konsultasi
- Lampiran 6 Dokumentasi

## ABSTRAK

Alifia Putri Istislam. 2021, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Person Organization Fit* (Studi Kasus pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu di Malang dan Yogyakarta)”

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : Etika Kerja Islami, *Person organization Fit*, Kepuasan Kerja

---

Semakin meningkatnya kegiatan kewirausahaan di Indonesia dapat memaksimalkan fungsi sumber daya, menurunkan tingkat kemiskinan, dan pertumbuhan ekonomi yang adil. Akan tetapi, peningkatan tersebut diiringi dengan peningkatan penyimpangan. Penyimpangan yang terjadi dapat berupa perilaku tidak adil, bermusuhan, penyuapan, tidak peduli dengan rekan kerja, diskriminasi, dan tidak disiplin. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya kemerosotan moral. Etika kerja Islami penting untuk diterapkan karena dapat meminimalisir penyimpangan yang terjadi. Penerapan ini didukung oleh mayoritas masyarakat Indonesia beragama Islam. Etika kerja Islami dilakukan sesuai dengan moral yang mampu meningkatkan *person organization fit* atau kesesuaian karyawan dengan organisasi. Adanya kesesuaian akan memicu kenyamanan yang berdampak terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit* pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu di Malang dan Yogyakarta. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja melalui *person organization fit* Studi Kasus pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu di Malang dan Yogyakarta”.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variabel. Perolehan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Preksu Malang dan Yogyakarta yang bergerak di usaha kuliner sebagai populasi. Sampel yang diperoleh sebanyak 41 responden. Sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dengan metode sampling aksidental. Penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS. Analisa data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu uji validitas, reliabilitas, deskriptif, linearitas, dan *path analysis*.

Hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan *path analysis* menunjukkan adanya pengaruh langsung etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh langsung etika kerja Islami terhadap *person organization fit*, terdapat pengaruh langsung *person organization fit* terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit*.

## ABSTRACT

Alifia Putri Istislam. 2021, THESIS. Title: "The Influence of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction Through Person Organization Fit (Case Study on Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu in Malang and Yogyakarta)"

Advisor : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords : Islamic Work Ethic, Person organization Fit, Job Satisfaction

---

Indonesia's increasing entrepreneurial activities can maximize the function of resources, lower the level of poverty, and fair economic growth. However, the increase was accompanied by an increase in irregularities. Irregularities can be unfair, hostile, bribery, indifference to co-workers, discrimination, and undisciplined behavior. This can happen because of a moral deterioration. Islamic work ethics is important to apply because it can minimize deviations that occur. This application is supported by the majority of Indonesians who are Muslims. Islamic work ethic is carried out in accordance with morals that are able to improve the person organization fit or suitability of employees with the organization. The existence of conformity will trigger comfort that has an impact on job satisfaction. The purpose of this study was to test the influence of Islamic work ethic on job satisfaction through person organization fit at Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu in Malang and Yogyakarta. Based on this background, research was conducted with the title "The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction Through Person Organization Fit Case Study on Preksu Ayam Geprek dan Susu in Malang and Yogyakarta".

This study uses a type of quantitative research with explanatory research approach to provide explanation of the direction of correlation between variables. The data acquisition was done by disseminating questionnaires to employees of Preksu Malang and Yogyakarta who are engaged in culinary business as a population. The sample was obtained by 41 respondents. The sample is done by non probability sampling technique with axial sampling method. This research was processed using SPSS. Data analysis is conducted through several stages, namely validity, reliability, descriptive, linearity, and path analysis tests.

The results of the study tested using path analysis showed a direct influence of Islamic work ethic on job satisfaction, no there is no direct influence of Islamic work ethics on person organization fit, there is a direct influence of person organization fit on job satisfaction, and there is an indirect influence of Islamic work ethic on job satisfaction through person organization fit.



## مستخلص البحث

ألفيا فكري إسلام. 2021، البحث الجامعي. موضوع البحث: " تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي نحو الرضا الوظيفي من خلال منظمة الشخص صالح (الدراسة الحالية في مطعم فريكسو غفريك الدجاج و الحليب في مالانج و جوجاكرتا)"

المشرف : الدكتور الحاج فوزان المنصور، الماجستير.

الكلمة المفتاحية : أخلاقيات العمل الإسلامي، منظمة الشخص صالح، الرضا الوظيفي.

---

كلما تطورت أنشطة ريادة الأعمال الإندونيسية تمكن على تعظيم وظيفة الموارد، وتنحط مستوى المساكين، و نمو الاقتصاد العادل. ومع ذلك، فإن تلك التطورات مصحوبة بتطور الانحرافات. الانحرافات التي تحدث يمكن أن تكون غير عادلة، عدائية، الرشوة، بعدم المبالاة مع الزملاء، والتمييز، وعدم التنظيم. ويمكن أن تقع هذه الواقعة بسبب انحطاط الأخلاق. كانت أخلاقيات العمل الإسلامي مهمة لتطبيقها في تقليل الانحرافات المحدوثة. ويدعم هذا التطبيق بأغلبية عدد المسلمين في إندونيسيا. وتقام أخلاقيات العمل الإسلامي مناسبا بالأخلاق القادرة على تطوير منظمة الشخص الصالح أو ملائمة الموظفين على المنظمة. وجود الملائمة يؤدي إلى الارتياح الذي يسبب إلى الرضا الوظيفي. ويهدف هذا البحث لامتحان تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي نحو الرضا الوظيفي من خلال منظمة الشخص الصالح في مطعم فريكسو غفريك الدجاج و الحليب في مالانج و جوجاكرتا. اعتمادا على تلك الخلفية يقام هذا البحث الجامعي تحت الموضوع "تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي نحو الرضا الوظيفي من خلال منظمة الشخص صالح الدراسة الحالية في مطعم فريكسو غفريك الدجاج و الحليب في مالانج و جوجاكرتا".

يستخدم هذا البحث نوعاً من البحوث الكمية مع نهج بحثي تفسيري لتقديم شرح لاتجاه الارتباط بين المتغيرات. وقد تم الحصول على البيانات من خلال نشر الاستبيانات على موظفي فريكسو مالانج وجوغجاكرتا الذين يعملون في مجال الطهي كسكان. وحصل على العينة 41 مجيباً. يتم إجراء العينة بواسطة تقنية أخذ العينات غير الاحتمالية مع طريقة أخذ عينات إجراء البادئ. تمت معالجة هذه الدراسة باستخدام SPSS. يتم تحليل البيانات من خلال عدة مراحل، وهي اختبار الصلاحية والموثوقية والوصفية والخطية وتحليل المسار.

أظهرت نتائج الدراسة التي تم اختبارها باستخدام تحليل المسار أن هناك تأثير مباشر لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي، ولم يكن هناك تأثير مباشر لأخلاقيات العمل الإسلامية على منظمة الشخص الصالح، وكان هناك تأثير مباشر لمنظمة الشخص الصالح على الرضا الوظيفي، وكان هناك تأثير غير مباشر لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي من خلال منظمة الشخص الصالح.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kegiatan kewirausahaan di Indonesia mengalami peningkatan, pada tahun 2019 terdapat 1,67% wirausahawan dan meningkat menjadi 3,10% pada tahun 2020 (Walter, 2020). Diketahui terdapat 6.975.000 wirausahawan dari total jumlah penduduk Indonesia sebanyak 225 juta jiwa. Peningkatan ini didukung oleh kekayaan alam dan bonus demografi dengan tingkat usia produktif lebih banyak (Walter, 2020). Selain itu, pemerintah memberikan dukungan berupa Kredit Usaha Rakyat (KUR) untuk membantu pemodal usaha bagi pertumbuhan wiraswasta di Indonesia (Walter, 2020). Adanya peningkatan tersebut menjadi peluang baik dalam menyediakan lapangan kerja, memaksimalkan fungsi sumber daya, menurunkan tingkat kemiskinan, dan pertumbuhan ekonomi yang adil.

Akan tetapi, peningkatan kewirausahaan diiringi dengan peningkatan penyimpangan. Penyimpangan yang terjadi berupa perilaku tidak adil, bermusuhan, penyuapan, tidak peduli dengan rekan kerja, tingginya diskriminasi, tidak disiplin, dan menyudutkan karyawan lain. Timbulnya perilaku tidak etis bergantung kepada tingkat kompatibilitas antara nilai sendiri dan yang ditampilkan oleh organisasi (Andrews *et al*, 2010). Selain itu, penyimpangan muncul dipengaruhi oleh tingkat perkembangan moral yang akan berdampak pada timbulnya perilaku etis dan tidak etis dalam dilema etika (Robbins dan Coulter, 2015). Menurut Almoharby (2011:98) masalah utama etika dalam

urusan bisnis saat ini bukanlah pada kurangnya penalaran moral atau imajinasi moral, akan tetapi kurangnya keterlibatan moral.

Etika kerja Islami menjadi sorotan karena adanya kemerosotan moral dan krisis etika yang meningkat di negara maju dan berkembang (Abdulaimi, 2016). Oleh karena itu, etika kerja Islami penting untuk ditanamkan dalam organisasi karena dapat meningkatkan efesiensi, kualitas organisasi, dan membantu karyawan bertahan dalam turbulensi. Pentingnya penerapan etika kerja ini dibuktikan oleh 60% manajer Amerika menempatkan etika kerja sebagai faktor penting pada karyawan, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi yaitu kecerdasan (23%), antusiasme (12%), dan pendidikan (4%) (Abdullaيمي, 2016). Apabila etika kerja Islami yang dimiliki karyawan rendah, karyawan cenderung kurang terlibat dalam perilaku menolong, bijaksana, fokus pada tugas pekerjaan reguler, dan melakukan pekerjaan secara lebih pasif tanpa rasa senang (Clercq, 2018).

Etika kerja Islami menjadi jalan keluar dalam meminimalisir penyimpangan yang ada. Berada di negara dengan mayoritas muslim sebesar 87,2% (Ib Times Id, 2020) menunjukkan adanya peluang dalam menerapkan nilai Islam. Dimana etika kerja Islami menjadikan Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai pedoman utama disamping ijma' ulama dan qiyas sebagai sumber berperilaku. Etika kerja Islami menjadikan tauhid, iman, Islam, ihsan, dan taqwa sebagai prinsip dalam beretika (Aziz, 2013). Prinsip-prinsip tersebut telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang dikenal memiliki empat karakter utama yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh*. Etika kerja Islami dilakukan sesuai dengan

moral, dimana moral berpengaruh terhadap kualifikasi karyawan seperti keadilan, kehormatan, ketekunan, kejujuran, keandalan, dan kesetiaan, yang kemudian dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi dalam menjaga kualitas organisasi (Aldullaimi, 2016) dan lebih sesuai dengan organisasinya (Mezkalender, Secilmis, & Yilmaz, 2020).

Adanya kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi akan memicu munculnya kenyamanan yang dirasakan karyawan apabila bekerja dengan organisasi yang memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan yang diyakini atau *person organization fit* (Farooqui & Nagendra, 2014). Menurut Kristof (1996) dalam Santos dan Domenico (2015:574) menyatakan bahwa “*person organization fit* adalah kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika satu entitas menyediakan apa yang dibutuhkan oleh lainnya”. Kesesuaian antara karyawan dengan organisasi dapat dicapai dengan adanya kesesuaian nilai, tujuan, karakteristik kultur-kepribadian, dan pemenuhan kebutuhan (Kristof, 1996 dalam Indrawardhani, 2020). Akan tetapi, munculnya penyimpangan menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dengan organisasi, membuka peluang bagi karyawan untuk menentang, merugikan, meninggalkan organisasi (Mezkalender, Secilmis, & Yilmaz, 2020), dan menghasilkan perilaku yang kurang inovatif (Afsar, Bilal dan Badir, Yuosre, 2016). Adanya nilai Islam dapat mengarahkan organisasi untuk melakukan kegiatan terpuji, tidak menyuap, tidak korupsi, memberi upah yang adil (Mezkalender, Secilmis, & Yilmaz, 2020) transparan, kenyamanan lingkungan kerja, dan memandu keputusan berdasarkan fakta dan bukti (Salin *et al.*, 2020). Penyesuaian nilai organisasi dan individu dapat dilakukan dalam proses rekrutmen dan seleksi, dimana organisasi menyaring individu yang memiliki kesesuaian nilai (Farooqui dan Nagendra,

2014). Dengan adanya penyesuaian nilai akan mempengaruhi niat untuk bertahan (Sarac *et al*, 2017), komitmen, dan kepuasan kerja (Andrews *et al*, 2010).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung bertahan di dalam organisasi, kinerja (Tran, 2020; Mardanov, 2020) dan produktivitas tinggi (Braun *et al*, 2013). Selain itu karyawan yang memiliki kepuasan dapat memuaskan pelanggan, menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, dan tetap bersama dengan organisasi (Mardanov, 2020). Kepuasan kerja merupakan emosi positif yang timbul dari rasa nyaman setiap karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan (Sani, Achmad, 2013) yang memiliki karakter *statisfies* dan *dissatisfies*. *Statisfies* merupakan situasi yang diharapkan dalam bekerja seperti kesempatan berprestasi, pekerjaan menarik, dan penghargaan (Sedarmayanti *et al*, 2017; Zainal dkk., 2014). Sedangkan, *dissatisfies* ketika status, pengawasan, upah, dan gaji menjadi faktor ketidakpuasan (Sedarmayanti, 2017; Zainal dkk., 2014). Melalui konteks Islami, kepuasan kerja dapat dicapai ketika karyawan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan mencari keridhoan Allah SWT, hal ini dapat dicapai dengan menerapkan etika kerja Islami (Salin, Ab Manan, & Kamaluddin, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hasil yang tidak konsisten. Komari dan Djafar (2013) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa etika kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terjadi karena gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pei Chen *et al*. (2016) yang menyatakan bahwa dukungan supervisor memoderasi hubungan *person organization fit* dan kepuasan kerja. Sarac *et al*., (2017) menemukan bahwa perbedaan

status individu kerah biru dan putih memiliki perbedaan pada *person organization fit* yang dirasakan dan kepuasan kerja, semakin meningkat status individu maka *person organization fit* dan kepuasan kerja menjadi lebih lemah. Penelitian yang dilakukan Jihad Mohammad *et al.* (2018) menyatakan bahwa etika kerja Islami memiliki efek langsung dan tidak langsung pada sikap serta hasil perilaku karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Clercq *et al.* (2018) menunjukkan bahwa nilai etika kerja Islami berhubungan positif dengan perilaku menolong dan menjadi kuat apabila karyawan mengalami kepemimpinan yang lalim. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nasution dan Rafiki (2019) menunjukkan bahwa etika kerja Islami mempengaruhi secara signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Talat Islam *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa pengawasan yang kejam memiliki efek merusak pengetahuan di tempat kerja, akan tetapi etika kerja Islami membantu dalam mitigasi efek merugikan tersebut. Penelitian Mezkalende *et al* (2020) menunjukkan hasil bahwa etos kerja Islami memiliki hubungan negatif dengan perilaku menyimpang organisasi, akan tetapi berhubungan positif dengan *person organization fit*. Maka, dibutuhkan penelitian lebih terkait dengan pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit* dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lebih untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit*. Penentuan lokasi penelitian dilakukan di bidang kewirausahaan. Lokasi ini dipilih karena penelitian terdahulu dilakukan pada Perbankan Syariah (Komari dan Djakfar: 2013), Supermarket, Otomotif (Sarac, Meydan, dan Efil: 2017), Hotel

(Mezkalender *et al*, 2020), Manufaktur, Medis, dan Industri Asuransi (Al Halbusi *et al*, 2020). Penelitian yang dilakukan di tempat berbeda, akan menghasilkan hasil yang berbeda pula. Maka, dengan adanya penelitian yang dilakukan pada bidang kewirausahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan pengetahuan.

Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu termasuk bidang industri yang sudah menerapkan etika kerja Islami dalam usahanya. Dalam menjalankan usahanya Fery Atmaja selaku pemilik usaha meniatkan untuk beribadah dan berusaha menerapkan Syariat Islam. Preksu memiliki visi yaitu menjadikan usahanya sebagai ladang dakwah dan misinya yaitu terus berbuat kebaikan. Dalam mencapai visi dan misi tersebut, maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai nilai sesuai dengan organisasi. Kesesuaian tersebut dapat tercapai dengan menarik dan menyeleksi karyawan yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Kriteria tersebut yaitu beragama Islam, pendidikan minimal SMP, berpenampilan menarik, ramah, teliti, jujur, bekerja keras, bisa dan mau belajar Al-Qur'an, wajib sholat lima waktu, dan calon karyawan perempuan wajib memakai kerudung. Adanya kesesuaian nilai akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini terbukti dengan mayoritas karyawan bekerja lebih dari satu tahun. Selain itu, dalam mewujudkan visi dan misi, Preksu membuat kebijakan yang ditujukan kepada karyawan. Kebijakan yang dibuat yaitu membiasakan sholat tepat waktu, sholat berjama'ah, menutup aurat, halaqoh, dan tilawah Al-Qur'an sebelum melakukan pekerjaan. Dengan adanya kebijakan tersebut karyawan tertuntut untuk selalu melakukan perilaku etis dikarenakan adanya pengaruh dari segi struktural.



Berdasarkan pemaparan sebelumnya peneliti berasumsi bahwa dengan adanya penurunan etika kerja Islami pada karyawan tentu akan merugikan dan mempengaruhi kesesuaian nilai antara organisasi dan individu. Hal ini diakibatkan karena kesesuaian karyawan dipengaruhi oleh nilai etis yang ada di perusahaan. Karyawan dengan tingkat *person organization fit* yang rendah tidak dapat memahami apa yang diharapkan organisasi dan rekan kerja, sehingga akan menjadi kurang proaktif, menentang status quo, dan kurang inovatif (Badir, 2016). Sedangkan karyawan yang memiliki *person organization fit* yang tinggi cenderung akan berbagi pengetahuan, mencurahkan upaya ekstra di luar deskripsi pekerjaan, dan menerapkan ide-ide baru. Tentu dengan adanya *person organization fit* memberikan keuntungan baik untuk karyawan maupun organisasi. Selain itu, *person organization fit* menjadi faktor kuat dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja serta niat untuk tinggal, dan menghasilkan perilaku negatif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Person Organization Fit* (Studi Kasus pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu di Malang dan Yogyakarta)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah etika kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
- b. Apakah etika kerja Islami berpengaruh terhadap *person organization fit* ?
- c. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
- d. Apakah etika kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui variabel *person organization fit* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit*.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui variabel *person organization fit*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian yang dilakukan dapat memberikan wawasan, manfaat, keilmuan, dan pengetahuan bagi pihak yang mempunyai kepentingan.

- a. Bagi karyawan, diharapkan mampu mengimplementasikan etika kerja Islami dalam pekerjaan karena dapat meningkatkan *person organization fit* dan kepuasan kerja.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menerapkan nilai-nilai Islam dalam perusahaan yang berorientasi tidak hanya kepada dunia tetapi juga kepada akhirat.
- c. Bagi akademisi, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kajian teoritis untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dan mempunyai konsep yang relevan. Di bawah ini tabel yang menjelaskan terkait dengan penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian yang akan dilakukan.

Andrews, Baker, dan Hunt (2010) menguji hubungan antara etika perusahaan dengan *person organization fit* dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan sampel 489 anggota dari *The National Purchasing Association* di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai etika berhubungan positif dengan *person organization fit*, selanjutnya *person organization fit* berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja, dan intensitas moral yang tinggi akan memperkuat hubungan hasil *person organization fit*.

Komari dan Djafar (2013) menguji pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Bank Syariah Kalimantan Barat pada 78 karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil etika kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan sedangkan etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Etika kerja tidak berkaitan dengan kepuasan kerja karena disebabkan persepsi keadilan di antara karyawan.

Chen, Sparrow, dan Cooper (2016) menguji stress kerja sebagai variabel penting yang memediasi hubungan kepuasan kerja dengan *person organization fit* dan dukungan supervisor sebagai variabel moderasi penting yang memoderasi PO Fit dan stress kerja. Penelitian ini dilakukan kepada 255 karyawan di 12 organisasi layanan katering yang ada di Beijing. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan PO Fit dan kepuasan kerja dengan tidak langsung dihubungkan melalui stress kerja. Penelitian itu menunjukkan bahwa supervisor memoderasi hubungan kepuasan kerja, stress kerja, dan PO Fit.

Sarac, Meydan, dan Efil (2017) menguji hubungan *person organization fit* yang dirasakan dan sikap kerja berbeda sehubungan dengan status dan tujuan karyawan kerah biru dan putih. Data didapat melalui departemen sumber daya manusia di sepuluh perusahaan besar yang terdiri dari supermarket dan otomotif. Hasil penelitian menunjukkan ketika status individu meningkat hubungan antara *person organization fit* dengan sikap pekerjaan seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan identifikasi organisasi menjadi lemah. Sehingga status individu dalam perusahaan mempengaruhi lemah atau kuatnya hubungan antara *person organization fit* dengan sikap pekerjaan.

Mohammad (2018) menguji hubungan etika kerja Islami dan sikap serta perilaku karyawan dalam hal keadilan organisasi yang dirasakan, kepemilikan psikologi, dan kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Islam di Malaysia. Penelitian ini dilakukan kepada 301 karyawan Lembaga Keuangan Islam dengan menggunakan persamaan *structural-partial least square* untuk menganalisis data. Penelitian ini

menunjukkan hasil bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh secara tidak langsung dan langsung kepada sikap serta hasil perilaku. Etika kerja Islami dapat memprediksi keadilan organisasi dan kepuasan kerja, serta berpengaruh secara positif terhadap kepemilikan psikologi. Apabila melalui keadilan organisasi dan kepemilikan psikologi etika kerja Islami tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Gheitani, Imani, Seyyedamiri, & Faroudi (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui dampak dari etos kerja Islami tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pegawai Bank Maskan dengan memeriksa peran mediasi dan motivasi intrinsik. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa tidak ada hubungan secara yang signifikan antara etika kerja Islami dengan komitmen organisasi, akan tetapi terdapat efek langsung etika kerja Islami pada kepuasan kerja. Selain itu, motivasi intrinsik memainkan peran mediator parsial dan sepenuhnya dalam hubungan antara etika kerja Islami dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Rafiki (2019) menguji hubungan etika kerja Islami, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan muslim di empat Bank Umum Syariah di Indonesia. Bank Umum Syariah tersebut yaitu PT. Bank Mandiri Syariah, PT. Bank BNI Syariah, PT. Bank Muamalat Syariah, dan PT. Bank BRI Syariah. Penelitian yang dilakukan pada 220 responden menunjukkan hasil bahwa bahwa etika kerja Islami memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Mezkalender *et al.* (2020) melakukan penelitian yang menguji hubungan etos kerja Islami dengan perilaku menyimpang organisasi dan *person organization fit* yang sesuai dengan konteks Hotel. Penelitian dilakukan pada Hotel bintang lima di Marmaris. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang organisasi akan tetapi berhubungan positif dengan *person organization fit*. Selain itu, diketahui bahwa hubungan perilaku menyimpang dan *person organization fit* tidak menunjukkan adanya hubungan atau tidak signifikan.

Saiful, Khadijah, dan Kamaluddin (2020) mengeksplorasi etika kerja direktur yang dilihat dari perspektif Islam. Berdasarkan dari Al-Qur'an dan As-Sunnah terdapat empat karakter moral mendasar yang harus dimiliki seorang direktur yaitu *siddiq* (kejujuran), *fatonah* (cerdas), *tabligh* (menyampaikan), dan *amanah* (amanah).

Al Halbusi *et al.* (2020) menguji dampak kepemimpinan etis pada presentasi perilaku etis oleh karyawan melalui iklim etika. Secara khusus penelitian ini dilakukan untuk meneliti fungsi moderasi dari *person organization fit* dalam kaitannya dengan iklim etika dan perilaku etis karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada 295 individu yang bekerja di berbagai organisasi Irak (manufaktur, medis, dan industri asuransi). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara perilaku etis pemimpin dan perilaku etis karyawan. Diketahui bahwa *person organization fit* karyawan memoderasi hubungan antara iklim etika dan perilaku etis karyawan sedemikian rupa sehingga hubungan itu lebih kuat untuk mereka yang memiliki kesesuaian *person organization fit* yang tinggi.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No.</b> | <b>Nama/ Judul/ Tahun</b>  | <b>Tujuan Penelitian</b>   | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|------------|--|--|---|
| 1.         | Andrews, Baker, dan Hunt/ <i>Values and Person organization Fit Does Moral Intensity Strengthen Outcomes ?</i> / 2010                  | Mengeksplorasi hubungan antara nilai-nilai etika perusahaan dan person organization fit (po fit) dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu menguji konstruk intensitas moral sebagai moderator dari komitmen dengan PO Fit dan PO Fit dengan kepuasan kerja. | Nilai etika perusahaan berhubungan positif dengan PO Fit dan PO Fit berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen  |
| 2.         | Komari dan Fariastuti Djafar/ <i>Work Ethic, Work Satisfaction, and Organizational Commitment at The Sharia Bank, Indonesia</i> / 2013 | Menguji pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Bank Syariah   | Etika kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.   |
| 3.         | Chen, Sparrow, Cooper/ <i>The Relationship Between Person organization Fit and Job Satisfaction</i> / 2016                             | Menguji model mediasi yang dimoderasi. Mengetahui pengaruh pentingnya stress kerja sebagai variabel penting yang memediasi hubungan kepuasan kerja PO Fit dan dukungan supervisor sebagai variabel moderasi hubungan PO Fit dan stress kerja   | Menggambarkan beberapa mekanisme baru dan kondisi PO Fit dan kepuasan kerja, stress kerja memediasi hubungan antara PO Fit dan kepuasan kerja, dukungan supervisor memoderasi hubungan PO Fit, stress kerja, dan kepuasan kerja |



|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
| 4. | Sarac, Meydan, dan Efil/ <i>Does the Relationship Between Person organization Fit and Work Attitudes Differ for Blue-Collar and White-Collar Employees?</i> / 2017   | Menguji hubungan antara PO Fit yang dirasakan dan sikap kerja yang berbeda sesuai dengan status dan tujuan karyawan. Menyelidiki bagaimana PO Fit yang dirasakan dapat berbeda dalam konsekuensi diantara karyawan kerah biru dan kerah putih | Hubungan antara PO Fit yang dirasakan dan komitmen organisasi, kepuasan kerja, identifikasi organisasi, dan niat untuk pergi berbeda sehubungan dengan status individu kerah biru dan putih. Ketika status individu meningkat, hubungan antara PO Fit dan sikap pekerjaan menjadi lebih lemah          |
| 5. | Mohammad et al/ <i>The Relationship Between Islamic Work Ethic and Workplace Outcome A Partial Least Square Approach</i> / 2018  | Menguji hubungan antara etika kerja Islami dan sikap serta perilaku karyawan dalam hal keadilan organisasi yang dirasakan, kepemilikan psikologis, dan kinerja karyawan   | Penelitian ini menunjukkan etika kerja Islami memiliki efek langsung dan tidak langsung pada sikap serta hasil perilaku  |
| 6. | Gheitani, Imani, Nader Seyyedammiri, dan Foroudi/ <i>Mediating Effect of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector</i> / 2018 | Mengetahui dampak dari etos kerja Islami tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pegawai Bank Maskan dengan memeriksa peran mediasi dari motivasi intrinsik  | Adanya efek langsung etika kerja Islami pada kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Motivasi intrinsik memainkan peran mediator parsial dan sepenuhnya antara etos kerja Islami dan kepuasan kerja dan antara etos kerja Islami dan komitmen organisasi |
| 7. | Nasution dan Rafiki/ <i>Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia</i> /  | Menguji hubungan etika kerja Islami, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan muslim di empat Bank Umum   | Etika kerja Islami memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi   |

|     | 2019   | Syariah di Indonesia   |  |
|-----|--|--|--|
| 8.  | Mezkalender, Secilmis, dan Yilmaz/<br><i>The Effect of Islamic Work Ethic on Person organization Fit and Workplace Deciance in Hotels/ 2020</i>                  | Untuk menguji hubungan antara etika kerja Islami dengan perilaku penyimpangan organisasi dan <i>person organization fit</i> pada konteks Hotel                         | Etika kerja Islami berhubungan negatif dengan perilaku penyimpangan organisasi akan tetapi berhubungan positif dengan <i>person organization fit</i> . Disisi lain, tidak ada hubungan yang signifikan antara perilaku penyimpangan organisasi dengan <i>person organization fit</i> |
| 9.  | Salin, Manan, dan Kamaluddin/<br><i>Ethical Framework for Directors-Learning from the Prophet/ 2020</i>  | Bertujuan untuk mengeksplorasi etika kerja direktur dengan perhatian khusus yang diberikan dalam perspektif Islam dan karakter profetik untuk menopang kinerja bisnis. | Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist, terdapat empat karakter moral yang mendasari direksi yaitu <i>siddiq</i> (kejujuran), <i>fatonah</i> (cerdas), <i>tabligh</i> (menyampaikan), dan <i>amanah</i> (amanah)   |
| 10. | Al Halbusi et al/<br><i>Lingking Ethical Leadership and Ethical Climate to Employees' Ethical Behavior: the Moderating Role of Person organization Fit/ 2020</i> | Menguji dampak kepemimpinan etis pada presentasi perilaku etis oleh karyawan melalui iklim etika   | PO Fit karyawan memoderasi hubungan antara iklim etika dan perilaku etis karyawan sedemikian rupa, sehingga hubungan itu lebih kuat untuk karyawan yang memiliki PO Fit yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki PO Fit rendah   |

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

## 2.2 Kajian Kepustakaan

### 2.2.1 Etika Kerja Islami

#### 2.2.1.1 Pengertian Etika Kerja Islami

Secara teoritis etika dibagi menjadi dua pengertian, pertama berasal dari bahasa Yunani *ethos* dalam bentuk jamak berarti adat istiadat dan kebiasaan. kedua nilai dan norma yang menyangkut bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia dan mengenai masalah-masalah kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada nilai dan norma-norma moral umum yang diterima (Djakfar, 2019). Etika adalah cabang *aksiologi* yang secara khusus membahas nilai baik dan buruk dalam arti sesuai nilai kesusilaan atau tidak (Huda, 2009: 1). Berdasarkan kajian pustaka terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pengertian etika kerja Islami. Menurut Abdulaimi (2015:62) “Etika mengacu kepada atribut, tata krama, dan tindakan yang dilakukan individu untuk mencapai kualitas hidup yang tinggi”. Etika kerja Islami didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara yang benar dan salah dalam konteks Islam yang berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah yang terkait dengan nilai-nilai Islam, keyakinan, dan praktik (Nasution & Rafiki, 2019). Islam terdiri dari tiga hal fundamental utama yaitu aqidah atau keyakinan yang kuat pada keesaan Allah SWT, ibadah atau ketaatan, dan akhlaq. IWE merupakan bagian dari akhlaq (Nasution & Rafiki, 2019). Individu yang memiliki etika kerja Islami akan memiliki etos kerja seperti rajin, pekerja keras, ulet, disiplin tinggi, dan tekun

(Aziz, 2013). Dalam Q.S At-Taubah ayat 105 yang menjelaskan tentang bekerja disebutkan bahwa :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah: 105)*

Pada ayat ini dijelaskan bahwa Islam tidak menyukai orang yang bergantung kepada orang lain dan malas. Islam mengajarkan kepada ummatnya untuk selalu produktif dan progresifitas di berbagai bidang.

#### 2.2.1.2 Prinsip Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami merujuk kepada Al-Qur'an dan As-sunnah sebagai landasan dalam beretika. Etika kerja Islami dengan pendekataan Al-Quran mengandung beberapa prinsip (Aziz, 2013:43) yaitu

##### a. Tauhid

Konsep tauhid sebagai prinsip metafisika dan prinsip nilai etika sosial. Dengan tauhid manusia hanya takut kepada Allah SWT dan tidak takut kepada manusia. Memerhatikan segala perbuatannya untuk mendapatkan ridha Allah SWT (Salin *et al.*, 2020)

##### b. Iman

Iman adalah ketika disebutkan nama Allah SWT hatinya bergetar, jika dibacakan ayat-ayat Allah SWT kualitas imannya naik, dan bertawakal terhadap

keimanan pada Allah SWT, malaikat, kitab-kitab, rasul dan nabi, hari akhir, dan takdir.

c. Islam

Islam merupakan penyerahan diri kepada Allah SWT yang memiliki efek terhadap menyerah, selamat serta tunduk, kesucian, kebebasan, kebahagiaan kesejahteraan, dan kesejahteraan.

d. Ihsan

Profesionalisme dalam mengabdikan kepada Allah SWT. Beribadah seakan-akan kamu melihatnya dan apabila kamu tidak melihatnya sesungguhnya Allah SWT melihatmu.

e. Taqwa

Kesatuan dari iman, Islam, dan ihsan yang kemudian akan menjadi *insan kamil*. Ketika etika kerja Islami dijalankan dalam suatu perusahaan atau organisasi maka pekerjaan yang dilakukan akan memotivasi untuk mencari ridha Allah SWT dan pekerjaan yang dilakukan senantiasa memberikan kesejahteraan, keselamatan, dan kebaikan bagi semua.

Prinsip menjadi pedoman dalam berfikir dan berperilaku etika kerja Islami yang dilakukan oleh karyawan. Penjelasan terkait dengan prinsip akan membantu dalam menentukan apakah etika kerja karyawan yang dilakukan termasuk kedalam etika kerja Islami atau tidak. Karena etika kerja Islami menjadikan tauhid, iman, islam, ihsan, dan taqwa sebagai pedoman dalam beretika.

### 2.2.1.3 Karakter Moral dan Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami secara umum dapat digambarkan sebagai prinsip moral yang berasal dari Al-Qur'an dan As-Sunnah yang membedakan antara benar dan salah (Salin *et al.*, 2020). Dalam beretika kerja Islami individu dapat menjadikan Rasulullah SAW sebagai contoh terbaik dalam beretika, karna Rasul adalah teladan yang baik hal ini pun dijelaskan di dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 21 yaitu

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ  
كَثِيرًا

Artinya: “*Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah SWT dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah SWT.*” (Q.S Al-Ahzab: 21)

Menurut Salin *et al.*, 2020 terdapat empat karakter moral yang dapat diterapkan sesuai dengan yang dicontohkan Rasulullah SAW, yaitu:

#### a. *Siddiq*

*Siddiq* memiliki arti jujur. Karakter ini sesuai dengan perintah Allah SWT pada Q.S. Al-Ahzab ayat 70 kepada umat muslim untuk mengatakan kebenaran dan tidak berbohong. Dengan adanya jujur maka akan timbul transparansi, meningkatkan kepercayaan karyawan, dan mempengaruhi sikap karyawan, perilaku dan kognisi sementara (Donnelly dan Graham, 2018).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: “*Wahai orang-orang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah SWT dan ucapkanlah perkataan yang benar*” (Q.S Al Ahzab: 70)

b. *Amanah*

*Amanah* mengandung arti bahwa harus mengamalkan prinsip *al-adalah* (keadilan). Salah satu ayat yang menjelaskan terkait dengan *amanah* adalah Surah An-Nisa ayat 58 yang berbunyi

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah SWT menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah SWT memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah SWT adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”(Q.S An-Nisa: 58)

Keadilan mengacu kepada meletakkan hal yang benar di tempat dan tangan orang yang tepat. Penerapan keadilan dalam perusahaan dapat dicapai dengan menjamin pemenuhan kebutuhan dasar, jaminan kesetaraan pendapatan, dan ketimpangan dalam pendapatan dan kekayaan harus dikurangi.

c. *Fathonah*

*Fathonah* memiliki arti cerdas dan pandai. Cerdas dalam mengambil keputusan dan tindakan. *Fathonah* erat kaitannya dengan ilmu, dengan adanya pengetahuan individu dapat berinovasi, kreatif, dan berkontribusi dalam penemuan. Seorang manajer atau direktur harus memiliki pengetahuan agar dapat menjalankan tugasnya sebagai pengawas dan penasehat. Karena ilmu bagian dari kewajiban agama sesuai dengan perintah Rasulullah SAW yaitu:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَىٰ كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: “Menuntut ilmu itu wajib atas setiap muslim”. (HR. Ibnu Majah)

#### d. *Tabligh*

*Tabligh* artinya menyampaikan. Dalam Islam konsep *tabligh* berhubungan dengan dakwah, dakwah yaitu menyeru atau menyampaikan. Setiap individu memiliki kewajiban dalam berdakwah untuk menyampaikan pesan Islam serta menyeru orang lain ke *Deen Al-Islam* (Islam sebagai jalan hidup). Dalam perusahaan atau organisasi tentu *tabligh* harus diterapkan agar informasi yang disampaikan tidak dikurangi atau ditambah sehingga informasi yang diolah sesuai dengan kenyataan. Qur'an Surah Al-Ahzab ayat 39 menjelaskan terkait dengan *tabligh* yaitu:

الَّذِينَ يُبَلِّغُونَ رِسَالَاتِ اللَّهِ وَيَخْشَوْنَهُ وَلَا يَخْشَوْنَ أَحَدًا إِلَّا اللَّهَ ۚ وَكَفَىٰ بِاللَّهِ حَسِيبًا

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang menyampaikan risalah-risalah Allah SWT, mereka takut kepada-Nya dan tidak merasa takut kepada siapa pun selain kepada Allah SWT. Dan cukuplah Allah SWT sebagai pembuat perhitungan.” (Q.S Al-Ahzab: 39)

Karakter moral dan etika kerja Islami membantu dalam menyusun definisi operasional variabel pada penelitian. Definisi operasional variabel digunakan untuk menjabarkan serta menginterpretasikan variabel yang diteliti. Selain itu, karakter moral dan etika kerja Islami ini membantu dalam penyusunan kuesioner dengan menggunakan skala likert.

#### 2.2.1.4 Indikator Etika Kerja Islami

Menurut Salin *et al.* (2020:185) berikut indikator yang menjadi pengukur kerangka kerja etis yang diterapkan oleh Rasulullah SAW.



**Tabel 2.2**  
**Indikator Etika Kerja Islami**

| <b>Karakter</b> | <b>Indikator</b>  | <b>Pengukuran</b>  |
|-----------------|---|--|
| <i>Siddiq</i>   | Jujur, lugas, andal, akurat, dan benar                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak manipulasi informasi</li> <li>• Tidak salah saji informasi keuangan</li> <li>• Didokumentasikan dengan benar dan jelas tentang transaksi dengan eksternal</li> <li>• Transparan dalam masalah apapun</li> </ul>   |
| <i>Amanah</i>   | Dapat dipercaya, bertanggung jawab, tugas perawatan, keadilan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan kompensasi direktur dengan kinerja</li> <li>• Penilaian yang adil untuk kinerja dan gaji karyawan</li> <li>• Kenyamanan lingkungan kerja di perusahaan</li> <li>• Menyelesaikan kewajiban tepat waktu baik jangka panjang dan pendek</li> <li>• Membayar bajak dan menghindari penggelapan pajak</li> <li>• Tidak menggunakan sumber daya perusahaan untuk keuntungan pribadi</li> <li>• Keputusan yang diambil untuk kepentingan semua orang</li> </ul> |
| <i>Fatonah</i>  | Cerdas, intelektual, berpengetahuan, ilmiah, pintar, rasional | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang relevan</li> <li>• Memandu setiap tindakan dan keputusan dengan fakta dan</li> </ul>  |

|                |  |  |
|----------------|--|--|
|                |  | bukti <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengikuti program pelatihan dan pendidikan secara terus menerus</li> <li>• Menggunakan konsultan yang tepat</li> </ul>  |
| <i>Tabligh</i> | Komunikasi, berkawan, berbagi, mengungkapkan, melaporkan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengungkapkan informasi secara kredibel</li> <li>• Kepatuhan penuh dengan semua peraturan</li> <li>• Ada kebijakan komunikasi yang efektif dan efisien</li> <li>• Memberi sinyal peringatan dini terkait prospek bisnis yang merugikan</li> </ul> |

Tabel 2. 2 Indikator Etika Kerja Islami

Indikator etika kerja Islami membantu dalam penyusunan item pertanyaan pada definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam menyusun kuesioner. Adanya indikator mempermudah dalam merancang serta mengevaluasi hasil penelitian. Indikator menjadi acuan dalam proses pengukuran etika kerja Islami yang dilakukan oleh peneliti. Indikator tersebut membantu dalam menghindari bias atau kesalahan dalam uji validitas dan reliabilitas, sehingga kuesioner tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti.

## 2.2.2 *Person Organization Fit*

### 2.2.2.1 Pengertian *Person organization Fit*

Menurut Kristof (1996) dalam Santos dan Domenico (2015: 574) *person-organizaton fit* adalah kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika satu entitas menyediakan apa yang dibutuhkan oleh entitas lainnya, memiliki karakteristik fundamental yang serupa, dan keduanya. Menurut Indrawardhani (2020:13) “*person organization fit* adalah keselarasan karakter individu dengan organisasi yang memiliki fungsi yang sama dengan kebiasaan organisasi dalam membangun kesetiaan individu pada sebuah organisasi”.

Menurut Vianen (2000:118) ”konsep *person organization fit* dapat dilihat dari perspektif *supplementary fit* dan *complementary fit*”. Individu yang mempunyai karakteristik yang sama dengan individu lain dalam lingkungan atau organisasi yang sama disebut dengan *supplementary fit*. Sedangkan, *complementary fit* terjadi jika karakteristik yang dimiliki individu dapat ditambahkan untuk melengkapi karakteristik yang tidak dimiliki oleh organisasi atau lingkungan yang bersangkutan. *Complementary fit* dapat terjadi ketika individu memiliki skill khusus yang dapat digunakan untuk mensukseskan organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut French *et al.* (1982) dalam Vianen (2000:118) menjelaskan bahwa *person organization fit* dapat dibedakan menjadi dua yaitu *supplies-values fit* dan *demands-abilities fit*. *Supplies-values fit* menjelaskan bahwa *person organization fit* dapat tercapai ketika organisasi dapat memuaskan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu . Sedangkan *demands-abilities*

*fit* menerangkan bahwa *person organization fit* ketika individu memiliki skill dan kemampuan yang diperlukan. Menurut Morley (2007:112) mengidentifikasikan empat definisi umum *person organization fit* yaitu :

1. *Supplementary fit* dimana seseorang memiliki karakteristik yang serupa dengan karakteristik organisasi yang ada.
2. Kesesuaian komplementer dimana seseorang mengisi kekosongan atau menambahkan sesuatu yang hilang dalam organisasi
3. *Needs-supplies fit* dimana kebutuhan individu dipenuhi oleh organisasi
4. Kemampuan permintaan sesuai dimana kemampuan individu memenuhi permintaan organisasi.

#### 2.2.2.2 Indikator *Person organization Fit*

Indikator kesesuaian menurut Kristoff (1996) dalam Indrawardhani (2020:13) dan Rahmadani dan Sebayang (2017:46) yaitu:

- a. Kesesuaian nilai (*Value congruence*)

Kesesuaian antara nilai intrinsik dengan organisasi yang membuat orang menjadi nyaman dan percaya diri berada di tempat kerja.

- b. Kesesuaian Tujuan (*Goal congruence*)

Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi termasuk para pemimpin dan rekan kerja

- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*Employee need fulfillment*)

Kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan lingkungan kerja seperti sistem kerja strategi sistem organisasi

d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*Culture personality congruence*)

Adanya kesesuaian antara kepribadian masing-masing individu dengan iklim individu dan organisasi atau budaya.

Indikator *person organization fit* membantu dalam menyusun item pertanyaan pada definisi operasional variabel yang akan digunakan untuk membuat kuesioner. Indikator tersebut menjadi rancangan dalam melakukan penelitian.

### 2.2.2.3 Kebutuhan Organisasi dan Individu

**Tabel 2.3**  
**Kebutuhan Organisasi dan Individu**

| Kebutuhan Organisasi                | Kebutuhan Individu                |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Loyalitas pada organisasi           | Gaji yang bagus                   |
| Kerja keras                         | Keamanan kerja                    |
| Kerja sama karyawan                 | Bersama orang lain                |
| Kreativitas                         | Pengawasan yang baik              |
| Ikuti arahan                        | Kesempatan untuk promosi          |
| Kualitas hasil kerja yang baik      | Pekerjaan menantang               |
| Komitmen terhadap tujuan organisasi | Perasaan berprestasi              |
| Persahabatan dengan rekan kerja     | Kondisi kerja yang baik           |
| Menghormati otoritas                | Terlibat dalam iklim organisasi   |
| Kepuasan karyawan                   | Kemampuan untuk bertanggung jawab |

Sumber : Silverthorne (2004:595)

Tabel 2. 3 Kebutuhan Organisasi dan Individu

Kebutuhan organisasi dan individu membantu dalam membuat item pertanyaan pada definisi operasional variabel dan kuesioner penelitian. Adanya penjabaran terkait dengan kebutuhan membantu peneliti dalam menyusun pengukuran terhadap *person organization fit*. Selain itu indikator tersebut dapat

mengurangi adanya bias atau kesalahan dalam penelitian karena sudah diuji sebelumnya pada penelitian terdahulu.

#### 2.2.2.4 *Person Organization Fit* dalam Perspektif Islam

Perbedaan dalam organisasi merupakan hal yang sering ditemukan. Perbedaan ini ada untuk saling mengenal satu sama lain agar dapat tolong-menolong, memenuhi hak satu sama lain, dan bantu-membantu. Dalam Al-Qur'an Surah Al-Hujurat ayat 13 menjelaskan terkait kesesuaian yaitu

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kami berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT menciptakan manusia dalam keadaan kelompok dan dari setiap kelompok berbeda-beda baik dari segi karakter, suku, dan budaya (Mujiono, 2018: 17). Perbedaan ini ada untuk saling mengenal dan memahami perbedaan dan menemukan kesamaan satu sama lain. Hendaknya sesama manusia tidak saling membedakan satu sama lain yang dapat memicu gesekan yang akan berdampak kepada hal yang tidak baik. Hal ini dijelaskan di dalam Al-Qur'an pada Surah Ali-Imran : 84 yaitu

قُلْ أَمَّا بِاللَّهِ وَمَا أُنْزِلَ عَلَيْنَا وَمَا أُنْزِلَ عَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ  
وَالْأَسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَالتَّبِيُّونَ مِنْ رَبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْهُمْ وَنَحْنُ لَهُ  
مُسْلِمُونَ

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), “Kami beriman kepada Allah dan kepada apa yang diturunkan kepada kami dan yang diturunkan kepada Ibrahim, Ismail, Ishaq, Yakub, dan anak cucunya, dan apa yang diberikan kepada Musa, Isa dan para nabi dari Tuhan mereka. Kami tidak membedakan seorang pun di antara mereka dan hanya kepada-Nya kami berserah diri”.

### 2.2.3 Kepuasan Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosi positif yang timbul dari rasa nyaman setiap karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan (Sani, Achmad, 2013). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2017: 302). Kepuasan kerja merupakan suatu hal mendasar yang bersifat individual dimana memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Kepuasan kerja menggambarkan puas atau tidak puas dalam bekerja dan sikap suka atau tidak suka (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014). Instrinsik dan ekstrinsik merupakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja apabila dilihat secara garis besar. Faktor instrinsik berasal dari diri karyawan, sedangkan ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti lingkungan pekerjaan dan interaksi antar karyawan.

### 2.2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

- Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Pada teori ketidaksesuaian kepuasan kerja diukur dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Zainal dkk., 2014; Sedarmayanti, 2017). Teori ini sangat bergantung kepada selisih antara yang diharapkan dengan apa yang dicapai. Oleh karena itu, apabila kepuasan yang dicapai melebihi target, maka akan menjadi lebih puas dan dapat mencapai *discrepancy* positif.

- Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai bergantung dengan adil atau tidaknya situasi bekerja (Zainal dkk., 2014; Sedarmayanti, 2017). Pada teori yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan (Sedarmayanti, 2017). Input merupakan faktor pendukung dalam melakukan pekerjaan, faktor ini berada di dalam diri karyawan seperti pendidikan, kecakapan, pengalaman, dan jumlah tugas. Hasil merupakan hal yang diperoleh dari hasil pekerjaan seperti gaji atau upah, kesempatan, dan status.

- Teori Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja dapat tercapai tergantung kepada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai (Sinembela, 2017: 306; Mangkunegara, 2005: 121). Semakin terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka semakin puas pula karyawan.



- Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua hal yang berbeda apabila dilihat berdasarkan teori dua faktor. Teori ini memiliki dua karakteristik yaitu (Zainal dkk.,2014; Sedarmayanti, 2017) :

- *Satisfies/ motivator*

Merupakan faktor atau situasi yang diharapkan dalam bekerja seperti adanya kesempatan berprestasi, pekerjaan menarik dengan tantangan, dan memperoleh promosi maupun penghargaan.

- *Dissatisfies*

Status, pengawasan, kondisi kerja, status, upah atau gaji, dan hubungan antar pribadi merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan.

Teori ini menjadi landasan dalam melihat apakah kepuasan kerja memiliki hubungan dengan etika kerja Islami dan *person organization fit*. Teori ketidaksesuaian dan teori pemenuhan kebutuhan merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan *person organization fit*. Hubungan ini dilihat karena adanya faktor kesesuaian dan pemenuhan kebutuhan yang berkaitan erat *person organization fit*. Kemudian teori keadilan menjelaskan bahwa keadilan menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana keadilan erat kaitannya dengan etika kerja Islami terutama pada karakter *amanah*. Selain itu, teori dua faktor membantu menjelaskan hasil penelitian apabila hasil hipotesis menunjukkan signifikan atau tidak.

### 2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:120) kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor yang ada pada karyawan dan pekerjaan.

#### a. Faktor pegawai

Kecerdasan, umur, kecakapan khusus, kondisi fisik, jenis kelamin, emosi, kepribadian, persepsi, sikap kerja, pengalaman, masa kerja, dan pendidikan.

#### b. Faktor pekerjaan

Jenis pekerjaan, mutu pengawasan, jaminan finansial, struktur organisasi, kedudukan, sosial, hubungan kerja, dan pangkat.

Teori menjadi penguat hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan etika kerja Islami. Karena etika kerja Islami yang berbentuk perilaku menjadi salah satu faktor yang berasal dari faktor pegawai.

### 2.2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi atau rendah dapat diperhatikan berdasarkan indikator yang mempengaruhi. Menurut Veithzal Rivai (2014:623) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol dalam pekerjaan

## 2) Supervise

Kemampuan supervisor dalam berinteraksi dengan atasan, memberikan bantuan dan dukungan teknis, dan dirasakannya dukungan supervisor dalam bekerja (Sani, Achmad *et al.*, 2016)

## 3) Organisasi dan manajemen

## 4) Kesempatan untuk maju

## 5) Gaji dan keuntungan finansial lainnya

Gaji dan keuntungan finansial lainnya seperti intensif menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan ketidakpuasan pekerjaan, apabila memiliki kinerja yang lebih baik dapat diberikan imbalan yang lebih tinggi. Faktor ini didukung oleh teori *relative deprivation theory*.

## 6) Rekan kerja

## 7) Kondisi pekerjaan

Indikator kepuasan kerja membantu dalam penyusunan definisi operasional variabel yang digunakan dalam menyusun kuesioner penelitian. Indikator ini menjadi rancangan serta acuan dalam meneliti kepuasan kerja.

### 2.2.3.5 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam kepuasan kerja dapat dicapai ketika karyawan menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan mencari keridhoan Allah (Salin, Ab Manan, dan Kamalludin, 2020). Bekerja dalam pandangan Islam adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat (Asifudin, 2004: 76). Pekerjaan merupakan salah

satu sarana dalam mendekatkan diri kepada Allah SWT, karena setiap pekerjaan yang baik akan bernilai ibadah. Dalam Al-Qur'an pada Surah Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *"Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan"*

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa derajat manusia diukur dengan kerjanya. Islam menepatkan kerja dalam arti amal sholeh pada posisi amat tinggi, yaitu kedua setelah iman (Asifudin, 2004: 85). Dimana derajat tersebut ditentukan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan dan mendapatkan balasan sesuai yang dikerjakan.

Selain itu kepuasan kerja dapat tercapai dengan mencapai ridho. Hal tersebut dijelaskan di dalam Al-Quran Surah At-Taubah ayat 59 yaitu

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

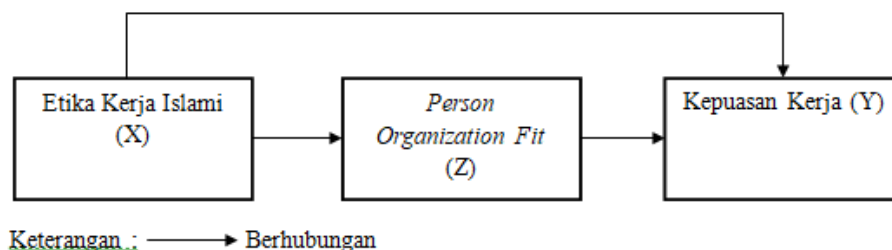
Artinya : *"Dan sekiranya mereka benar-benar ridho dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasulnya, dan berkata, "cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah"*

Keridhoan dapat tercapai dengan memenuhi *amanah* (tanggung jawab) dalam bekerja (Salin, Ab Manan, dan Kamalludin, 2020). Memenuhi tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dilakukan dengan menepati janji, membayar upah yang adil, membangun hubungan yang baik, dan adil.

## 2.3 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan kajian teoritis di atas maka dapat ditentukan bahwa kerangka konseptual untuk menguji pengaruh hubungan etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit* pada karyawan Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu di Malang dan Yogyakarta sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual yang Menjelaskan Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Person Organization Fit***



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual yang Menjelaskan Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Person Organization Fit*

## 2.4 Hipotesis

a) Diduga terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja.

Etika kerja Islami menganjurkan untuk memiliki *akhlaqul karimah* sesuai dengan yang dicontohkan Rasulullah SAW termasuk dalam kegiatan bisnis sehari-hari, tidak hanya diterapkan dalam ritual keagamaan saja. Islam mengajurkan untuk berlaku adil, jujur, murah hati, dan amanah, dengan perilaku tersebut karyawan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga akan muncul rasa puas dalam diri karyawan. Nasution dan Rafiki (2019) melakukan penelitian pada Bank Syariah dengan jumlah responden sebanyak 220, berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif kepada kepuasan

kerja. Selain itu Gheitani *et al* (2019) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja pada Bank Maskan di Khuzestan.

b) Diduga terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit*

Penelitian yang dilakukan Andrews *et al* (2010) pada 489 anggota *The National Purchasing Association* di Amerika Serikat menunjukkan bahwa nilai etika berpengaruh positif terhadap *person organization fit*. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan Mezkalender *et al* (2020) pada Hotel bintang lima menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap *person organization fit*. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian tersebut diduga terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit*.

c) Diduga terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Irwantoro (2014) pada 246 petugas KPPBC TMP di Tanjung Emas mendapatkan hasil penelitian yaitu adanya dampak yang signifikan dan positif *person organization fit* terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Farooqui dan Nagendra (2014) menyatakan bahwa *person organization fit* merupakan faktor kuat dalam menentukan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan akan nyaman bekerja di organisasi yang memiliki nilai-nilai sesuai dengan nilai-nilai mereka sendiri. Selain itu organisasi perlu merekrut karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, karena tentu karyawan akan melakukan pekerjaan dengan memuaskan dan hasil kinerja yang lebih tinggi.

- d) Diduga terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui variabel *person organization fit*

Penelitian yang dilakukan Andrews *et al* (2010) menunjukkan bahwa individu pada kenyataannya akan merasa lebih sesuai dengan organisasi yang menerapkan nilai etis. Hal ini diperkuat dengan penelitian Sarac *et al* (2017) menyatakan bahwa etika memiliki efek yang lebih kuat kepada perilaku etis karyawan pada saat *person organization fit* tinggi. Dimana terdapat empat karakter yang dapat diterapkan karyawan dalam berperilaku etis yaitu *siddiq, amanah, fathonah, dan tabligh* (Salin *et al.*, 2020) dengan perilaku etis tersebut karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pengembangan kinerja yang lebih baik, apabila karyawan diperlakukan sama dan diberikan penghargaan yang sesuai, mereka mungkin akan merasa puas melakukan pekerjaan mereka (Nasution & Rafiki, 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gheitani *et al.* (2018) bahwa etika kerja Islami menjadi konstruksi yang menguntungkan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Sehingga etika kerja Islami dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui *person organization fit*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki spesifikasi yaitu sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Siyoto dan Sodik, 2015:17). Penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran obyektif terhadap fenomena sosial yang ada. Untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variabel maka digunakan pendekatan *explanatory research* (Supriyanto & Ekowati, 2019). Selain itu, pendekatan ini menjelaskan serta memprediksi gerak atau arah kecenderungan variabel (Siyoto dan Sodik, 2015:22)

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Preksu Ayam Geprek dan Susu yang merupakan usaha kuliner ayam geprek dan susu. Preksu merupakan restoran yang memiliki enam cabang berada di Yogyakarta dan Malang. Penelitian dilakukan di Preksu cabang Malang dan Yogyakarta yang berada di Jl. Soekarno Hatta, No. D-404, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65142 dan Jl. Samironobaru No. 1C, Samirono, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55281.



### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari (Supriyanto & Ekowati, 2019:20). Sampel adalah bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari (Supriyanto & Ekowati, 2019:20). Seluruh pegawai Preksu Malang dan Yogyakarta menjadi populasi dalam penelitian ini dengan karyawan bekerja lebih dari enam bulan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik aksidental sampling yang menuntukan sampel berdasarkan kebetulan dan dengan siapa saya secara kebetulan bertemu ketika melakukan penelitian dan dipandang sesuai untuk dijadikan sumber data (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi pada Preksu Yogyakarta dan Malang berjumlah 100 karyawan. Berdasarkan teori ukuran sampel Gay dan Diehl dibutuhkan minimal 30 responden dalam penelitian untuk menguji hubungan antara variabel (Sanusi, 2019:100). Untuk sampel pada penelitian ini berjumlah 41 responden.

### 3.4 Data dan Jenis Data

Berdasarkan sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder (Supriyanto & Ekowati, 2019:23). Data yang dikumpulkan serta diporelasi secara langsung oleh peneliti disebut dengan data primer. Data primer dapat dikumpulkan dengan kuesioner. Data sekunder dihimpun dengan menggunakan media perantara yaitu informasi dari pihak ketiga, artikel, dan media sosial. Sedangkan berdasarkan sifatnya, digunakan data yang berbentuk angka atau bilangan karena peneliti menggunakan data kuantitatif.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden (Supriyanto & Ekowati, 2019:26). Kuesioner yang dibuat dengan pertanyaan tertutup yang merupakan jenis pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan dan responden tidak bisa memberikan jawaban lain (Sanusi, 2011). Dalam penelitian ini jawaban yang disediakan yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel   | Indikator   | Item Pertanyaan  |
|--|---|--|
| Etika Kerja Islami (X)<br>(Salin <i>et al.</i> , 2020) | 1. <i>Siddiq</i><br>(Jujur, lugas, andal, akurat, benar)<br><br>2. <i>Amanah</i><br>(Dapat dipercaya, bertanggung jawab, tugas perawatan, keadilan)<br><br>3. <i>Fathonah</i><br>(Cerdas, intelektual, berpengetahuan, ilmiah, pintar, rasional)<br><br>4. <i>Tabligh</i><br>(Komunikasi, | 1. Adanya transparansi<br>2. Keterbukaan informasi<br>3. Tugas dilaksanakan dengan jujur<br>4. Tidak adanya manipulasi informasi<br>5. Adanya nilai keadilan<br>6. Pemenuhan kebutuhan dasar<br>7. Bertanggung jawab<br>8. Tidak ingkar janji<br>9. Konsisten<br>10. Membayar pajak<br>11. Pegetahuan yang luas<br>12. Kreativitas dan Inovasi<br>13. Minat mengikuti kegiatan yang bersifat keagamaan<br>14. Memiliki keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang sesuai<br>15. Menyampaikan dengan benar dan baik |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | berkawan, berbagi, mengungkapkan, melaporkan)  | 16. Komunikasi yang baik<br>17. Menyeru kebaikan dan mencegah kemungkaran<br>18. Mengungkapkan informasi secara kredibel  |
| <i>Person organization Fit (Z)</i><br>(Kristoff, 1996 dalam Rizqi, 2020; Rahmadani dan Sebayang, 2017) | 1. Kesesuaian nilai ( <i>Value Congreunce</i> )<br><br>2. Kesesuaian Tujuan ( <i>Goal Congruence</i> )<br><br>3. Pemenuhan kebutuhan karyawan ( <i>employee need fulfillment</i> )<br><br>4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian ( <i>culture personality congruence</i> ) | 1. Merasa cocok dengan tempat bekerja<br>2. Tempat kerja sangat berarti dengan karyawan<br>3. Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan<br><br>4. Adanya kesamaan ekspektasi antara karyawan dengan pekerjaan<br>5. Pelayanan atasan kepada karyawan dilakukan dengan baik<br>6. Atasan yang kompeten dalam pengambilan keputusan<br>7. Kebijakan sesuai dengan realisasi<br>8. Atribut (gaji, pelatihan, bonus, dan jenjang karir) yang dimiliki pekerjaan sesuai dengan kebutuhan<br>9. Pelatihan sesuai dengan kebutuhan<br>10. Penghargaan atas keahlian<br>11. Kesesuaian nilai pribadi dengan perusahaan<br>12. Merasa nyaman<br>13. Terlibat dalam iklim organisasi |
| Kepuasan Kerja (Y)<br>(Veithzal Rivai, 2014)   | 1. Isi pekerjaan<br><br>2. Supervisi<br><br>3. Organisasi manajemen dan  | 1. Menyelesaikan tugas dengan baik<br>2. Perlakuan adil dalam memberikan tugas<br>3. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian<br>4. Disiplin kerja yang ditanamkan dalam penyelesaian tugas<br>5. Melaporkan pekerjaan kepada atasan sebagai bentuk pertanggung jawaban<br>6. Diberikan tugas karena diakui mampu oleh atasan<br>7. Evaluasi kinerja<br>8. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan   |

|  |                                  |  |
|--|----------------------------------|--|
|  | 4. Kesempatan untuk maju         | 9. Adanya pelatihan dan pengembangan<br>10. Karyawan berprestasi diberikan apresiasi<br>11. Selalu mengembangkan diri<br>12. Melakukan pengembangan karir<br>13. Status pekerjaan mendorong untuk maju dan berkembang<br>14. Pendapatan yang memadai |
|  | 5. Gaji dan keuntungan finansial | 15. Adanya tunjangan untuk karyawan<br>16. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan diberikan bonus<br>17. Penghargaan dari rekan kerja   |
|  | 6. Rekan kerja                   | 18. Perilaku baik<br>19. Komunikasi yang baik<br>20. Lingkungan kerja  |
|  | 7. Kondisi pekerjaan             | 21. Kenyamanan tempat kerja<br>22. Kondisi pekerjaan mendukung dalam melakukan aktivitas yang baik   |

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

### 3.7 Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan bukti bahwa teknik, proses, dan instrument dapat mengukur konsep yang dimaksudkan (Sarjono dan Julianita, 2011: 35). Validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasi antar skor yang diperoleh masing-masing item dapat berupa pertanyaan maupun pertanyaan dengan total skor (Ali & Limakrisna, 2012). Analisis terhadap hasil penelitian dilakukan dengan mendasarkan kepada kenyataan empiris, dimana data bersumber pada pengamatan di lapangan (Siyoto & Sodik, 2015). Uji validitas dapat terpenuhi apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (Sarjono & Julianita, 2011: 45)

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:91) menyatakan bahwa “Reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur, dan seberapa akurat apabila dilakukan pengukuran ulang”. Selain itu, menurut Ali dan Limakrisna (2012:135) “uji reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik”. Dapat dikatakan reliabel apabila nilai *croanbach's alpha*  $> 0,60$  (Sarjono dan Julianti, 2011:45)

### 3.7.3 Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menguraikan jawaban responden. Dimana jawaban responden diuraikan ke dalam skala likert. Menurut Sanusi (2019:59) “skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur”. Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju merupakan lima jawaban alternative yang disediakan oleh peneliti.

### 3.7.4 Uji Linearitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:74) “Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linear atau hubungan variabel mengikuti garis lurus”. Apabila salah satu variabel terjadi kenaikan atau

penurunan maka akan diikuti oleh variabel lain secara linear. Jika signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel adalah linear. Sedangkan, jika signifikansi pada *deviation from linearity*  $< 0,05$ , maka hubungan antar variabel tidak linear.

### 3.7.5 Path Analysis

Path analysis merupakan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel. Path analysis berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel baik berpengaruh secara langsung atau pengaruh secara tidak langsung (Supriyanto & Ekowati, 2019:70).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Perusahaan**

**Gambar 4.1**  
**Lambang Preksu Ayam Geprek dan Susu**



Gambar 4. 1 Lambang Preksu Ayam Geprek dan Susu

Preksu yang merupakan singkatan dari Ayam Geprek dan Susu yang sudah berdiri sejak tahun 2014. Didirikan oleh Fery Atmaja yang merupakan lulusan Teknik Industri dari Universitas Islam Indonesia. Sebelum mendirikan Preksu, Fery Atmaja memiliki usaha jus buah. Akan tetapi, usahanya ini tidak berjalan lancar dan harus gulung tikar. Berawal dari peristiwa tersebut, Fery Atmaja mencoba untuk merubah konsep niat dan teknis dalam menjalankan kewirausahaan. Niat usaha dilakukan untuk ibadah dan memenuhi kebutuhan primer menjadi teknis usaha yang dijalankan. Pemenuhan kebutuhan primer tersebut di prioritaskan kepada kebutuhan mahasiswa yang memakan nasi dan menyukai kuliner pedas. Sebelum mendirikan Preksu, Fery Atmaja bersilaturahmi kepada temannya yang memiliki usaha ayam geprek dan susu dengan tujuan untuk belajar dalam mengelola makanan dan minuman tersebut. Berdasarkan dari pembelajaran tersebut, Fery Atmaja memutuskan untuk memadukan

ayam geprek dan susu, sehingga berdirinya Preksu. Usaha ini dilakukan karena memiliki cita rasa pedas dan kekinian yang pasti diminati oleh banyak orang terutama mahasiswa (<https://www.youtube.com/watch>)

Preksu salah satu usaha di bidang kewirausahaan khususnya kuliner yang tersebar di daerah Yogyakarta dan Malang yang memiliki 6 cabang yang memiliki kurang lebih 100 karyawan. Cabang pertama terletak di seberang Universitas Negeri Yogyakarta yang berada di Jalan Samirono Baru No.1 Colombo, Sleman. Preksu menawarkan kuliner ayam geprek dan susu dengan banyak inovasi dan kreativitas seperti preksu bakar barbeque, preksu bakar kecap, preksu mozzarella pelangi, susu buah kurma, dan susu buah naga.

Preksu memiliki visi menjadikan usahanya sebagai ladang dakwah, sedangkan misinya yaitu terus berbuat kebaikan. Visi dan misi ini diwujudkan dengan menanamkan nilai religius kepada karyawan dan program kepada konsumen. Beberapa program yang ditujukan untuk konsumen yaitu program berbagi bersama Preksu yang dilaksanakan pada bulan Ramadhan, gratis prekteh untuk yang berpuasa Sunnah Senin Kamis dan membaca surah Al-Kahfi di hari Jum'at. Dengan banyaknya program baik yang ditujukan kepada konsumen maupun karyawan, Preksu berhasil mendapatkan penghargaan seperti Juara *Partner Go Food*. Semakin berkembangnya Preksu, maka usaha ini membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan religius dalam melakukan pekerjaan (<http://preksu.com/>).

Dalam melakukan penarikan karyawan, Preksu membuat syarat umum dan khusus yang harus dipenuhi oleh calon karyawan. Syarat umum yaitu muslim dan



muslimah, usia maksimal 27 tahun, menyukai dunia kuliner, jujur, disiplin, bertanggung jawab, mampu bekerja secara tim dan individu. Sedangkan syarat khusus yaitu bisa dan mau belajar membaca Al-Qur'an, wajib melaksanakan sholat lima waktu, tidak merokok, karyawan perempuan wajib memakai jilbab, disediakan program pengajian, *tahsin*, dan *halaqoh*.

Fery Atmaja selaku pendiri menanamkan nilai religius kepada karyawan. Penanaman nilai ini di dukung dengan adanya *training center* yang akan menjadi pusat penanaman nilai karyawan. Selain itu, untuk menambah nilai religius pada karyawan diadakan beberapa program seperti *tahsin*, kajian Jum'at pagi, *halaqoh* dan sholat lima waktu di Masjid untuk pria. *Tahsin* dilakukan sebelum karyawan bekerja dengan menyetorkan bacaan Al-Qur'an melalui grup *whatssapp*. Selain itu karyawan diwajibkan untuk sholat berjamaah yang dilaksanakan di awal waktu.

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

| Karakteristik        | Jumlah    | Persentase (%) |
|----------------------|-----------|----------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> |           |                |
| Laki-laki            | 21        | 51,2           |
| Perempuan            | 20        | 48,8           |
| <b>Total</b>         | <b>41</b> | <b>100</b>     |
| <b>Rentang Usia</b>  |           |                |
| < 20 Tahun           | 9         | 22,0           |
| 20-25 Tahun          | 25        | 61,0           |
| 26-30 Tahun          | 6         | 14,6           |
| 31-35 Tahun          | 1         | 2,4            |
| >35 Tahun            | 0         | 0              |
| <b>Total</b>         | <b>41</b> | <b>100</b>     |
| <b>Masa Bekerja</b>  |           |                |

|              |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| 1-6 Bulan    | 12        | 29,2       |
| 7-12 Bulan   | 0         | 0          |
| 1 Tahun      | 4         | 9,8        |
| >1 Tahun     | 25        | 61,0       |
| <b>Total</b> | <b>41</b> | <b>100</b> |

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Diketahui bahwa karyawan preksu terdiri dari 21 karyawan laki-laki dengan persentase 51,2%, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 20 dengan persentase 48,8%. Maka, dapat diketahui bahwa karyawan preksu memiliki lebih banyak karyawan laki-laki.

Dilihat dari rentang usia karyawan, karyawan yang memiliki umur <20 tahun sebanyak 9 orang atau 22%. Rentang usia 20-25 sebanyak 25 orang atau 61%. Rentang usia 26-30 tahun terdapat sebanyak 6 karyawan atau 16,4% dan tidak terdapat karyawan yang memiliki usia >35 tahun. Maka, diketahui bahwa preksu di dominasi oleh karyawan yang memiliki usia produktif.

Terdapat 12 karyawan atau 29,2% karyawan yang bekerja dengan rentang waktu 1-6 bulan. Terdapat 4 orang atau 9,8% karyawan yang bekerja selama satu tahun. Sedangkan, karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun sebanyak 25 orang atau 61%. Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas karyawan bekerja lebih dari 1 tahun.

### 4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Mengetahui apakah instrumen atau alat ukur dapat dikatakan baik apabila sudah memenuhi dua syarat yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas digunakan untuk

mengetahui apakah item pertanyaan valid, sedangkan reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan tersebut.

Menurut Sekaran (2006:248) dalam Sarjono dan Julianti (2011:35) mengemukakan bahwa “Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan”. Untuk mengetahui apakah item pertanyaan tersebut valid atau tidak, dapat diketahui jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Menurut Anwar Sanusi (2019:80) “Reliabilitas adalah suatu alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan”. Kuesioner dapat dikatakan reliable apabila *croanbach's alpha* > 0,60 (Sarjono dan Julianita, 2011: 45). *Croanbach's alpha* dapat dilihat pada *reability statistics*.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Validitas**

| Variabel           | Indikator | Item   | $r$ hitung | $r$ tabel | Kesimpulan |
|--------------------|-----------|--------|------------|-----------|------------|
| Etika Kerja Islami | Siddiq    | X 1.1  | 0,342      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.2  | 0,440      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.3  | 0,561      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.4  | 0,744      | 0,2605    | Valid      |
| Etika Kerja Islami | Amanah    | X 1.5  | 0,646      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.6  | 0,450      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.7  | 0,480      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.8  | 0,556      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.9  | 0,543      | 0,2605    | Valid      |
|                    |           | X 1.10 | 0,540      | 0,2605    | Valid      |

|                                |  |         |        |        |        |
|--------------------------------|--|---------|--------|--------|--------|
|                                |  | X 1.11  | 0,528  | 0,2605 | Valid  |
|                                | Fathonah   | X 1.12  | 0,462  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | X 1.13  | 0,474  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | X 1.14  | 0,478  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Tabligh | X 1.15 | 0,635  | 0,2605 |
|                                | X 1.16   |         | 0,621  | 0,2605 | Valid  |
|                                | X 1.17   |         | 0,821  | 0,2605 | Valid  |
|                                | X 1.18   |         | 0,673  | 0,2605 | Valid  |
| Person<br>Organizati<br>on Fit | Kesesuaian<br>Nilai                                    | Y 1.1   | 0,729  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.2   | 0,634  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.3   | 0,510  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.4   | 0,847  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.5   | 0,671  | 0,2605 | Valid  |
|                                | Kesesuaian<br>Tujuan                                   | Y 1.6   | 0,626  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.7   | 0,575  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.8   | 0,609  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.9   | 0,472  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.10  | 0,473  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.11  | 0,497  | 0,2605 | Valid  |
|                                | Pemenuhan<br>Kebutuhan<br>Karyawan                     | Y 1.12  | 0,569  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.13  | 0,446  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.14  | 0,448  | 0,2605 | Valid  |
|                                | Kesesuaian<br>Karakteristi<br>k Kultur-<br>Kepribadian | Y 1.15  | 0,407  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.16  | 0,552  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.17  | 0,719  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 1.18  | 0,510  | 0,2605 | Valid  |
| Kepuasan<br>Kerja              | Isi<br>Pekerjaan                                       | Y 2.1   | 0,677  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 2.2   | 0,693  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 2.3   | 0,657  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 2.4   | 0,707  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 2.5   | 0,589  | 0,2605 | Valid  |
|                                | Supervisi  | Y 2.6   | 0,572  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 2.7   | 0,647  | 0,2605 | Valid  |
|                                |  | Y 2.8   | 0,394  | 0,2605 | Valid  |
|                                | Organisasi<br>dan<br>Manajemen                         | Y 2.9   | 0,596  | 0,2605 | Valid  |
|                                | Kesempatan   | Y 2.10  | 0,529  | 0,2605 | Valid  |

|  |                                      |        |       |        |       |
|--|--------------------------------------|--------|-------|--------|-------|
|  | <b>untuk Maju</b>                    |        |       |        |       |
|  | <b>Gaji dan Keuntungan Finansial</b> | Y 2.11 | 0,604 | 0,2605 | Valid |
|  |                                      | Y 2.12 | 0,719 | 0,2605 | Valid |
|  |                                      | Y 2.13 | 0,397 | 0,2605 | Valid |
|  | <b>Rekan Kerja</b>                   | Y 2.14 | 0,520 | 0,2605 | Valid |
|  |                                      | Y 2.15 | 0,369 | 0,2605 | Valid |
|  | <b>Kondisi Pekerjaan</b>             | Y 2.16 | 0,435 | 0,2605 | Valid |

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Validitas

Mengetahui  $r$  tabel dapat diketahui dengan menentukan terlebih dahulu *degree of freedom* (df) atau derajat bebas. Derajat bebas dapat diperoleh dari jumlah responden dikurangi dua. Diketahui bahwa jumlah responden adalah 41 karyawan dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05.

$$df = N - 2$$

$$df = 41 - 2$$

$$df = 39$$

Diketahui bahwa df 39 dengan tingkat signifikansi 0,05 memiliki  $r$  tabel sebesar 0,2605.

Kemudian, untuk mengetahui apakah item pertanyaan tersebut valid, dapat diketahui jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Maka berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>                | <b>Alpha Cronbach</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|--------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Etika Kerja Islami             | 0,864                 | Memenuhi          |
| <i>Person organization Fit</i> | 0,874                 | Memenuhi          |
| Kepuasan Kerja                 | 0,847                 | Memenuhi          |

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa :

- Etika kerja Islami memiliki nilai *alpha cronbach*  $0,864 > 0,60$ , maka reliabel
- *Person organization fit* memiliki nilai *alpha cronbach*  $0,874 > 0,60$ , maka reliabel
- Kepuasan kerja memiliki nilai *alpha cronbach*  $0,847 > 0,60$ , maka reliabel

Kuesioner yang digunakan untuk penelitian reliabel karena nilai *alpha cronbach*  $> 0,60$ . Maka, kuesioner yang telah disusun dapat mengukur tanpa bias atau kesalahan.

#### 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu etika kerja Islami, *person organization fit*, dan kepuasan kerja. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menguraikan jawaban responden terhadap kuesioner yang sudah disebar dimana jawaban tersebut diuraikan ke dalam skala likert. Jawaban dikategorikan menjadi lima bagian yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini kriteria intepretasi skor menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:74)

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

| No. | Nilai atau skor | Kriteria                          |
|-----|-----------------|-----------------------------------|
| 1.  | 1.00-1.80       | Sangat rendah/sangat tidak setuju |
| 2.  | 1.81-2.60       | Rendah/tidak setuju               |
| 3.  | 2.61-3.40       | Cukup tinggi/ragu-ragu            |
| 4.  | 3.41-4.20       | Tinggi/setuju                     |

|    |           |                             |
|----|-----------|-----------------------------|
| 5. | 4.21-5.00 | Sangat tinggi/sangat setuju |
|----|-----------|-----------------------------|

Tabel 4. 4 Kriteria Interpretasi Skor

#### 4.4.1 Variabel Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami terdiri dari empat indikator yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh*. Indikator dihitung secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Preksu Malang dan Yogyakarta. Etika kerja Islami dinilai apakah menjadi landasan dalam berperilaku dalam organisasi dengan menjunjung nilai kejujuran, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan, dan menyampaikan informasi tanpa mengurangi dan melebihkan.

**Tabel 4.5**  
**Etika Kerja Islami (X)**

| Indikator | Jawaban Responden |     |     |    |     |    |      |    |      |    |      | Rata-rata |
|-----------|-------------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-----------|
|           | Item              | STS |     | TS |     | N  |      | S  |      | SS |      |           |
|           |                   | f   | %   | f  | %   | f  | %    | f  | %    | f  | %    |           |
| Siddiq    | X.1               | 0   | 0   | 2  | 4,9 | 6  | 14,6 | 23 | 56,1 | 10 | 24,4 | 4,00      |
|           | X.2               | 1   | 2,4 | 1  | 2,4 | 4  | 9,8  | 19 | 46,3 | 16 | 39,0 | 4,17      |
|           | X.3               | 0   | 0   | 0  | 0   | 2  | 4,9  | 16 | 39,0 | 23 | 56,1 | 4,51      |
|           | X.4               | 0   | 0   | 0  | 0   | 8  | 19,5 | 18 | 43,9 | 15 | 36,6 | 4,17      |
| Amanah    | X.5               | 0   | 0   | 0  | 0   | 10 | 24,4 | 19 | 46,3 | 12 | 29,3 | 4,05      |
|           | X.6               | 0   | 0   | 1  | 2,4 | 3  | 7,3  | 19 | 46,3 | 18 | 43,9 | 4,32      |
|           | X.7               | 0   | 0   | 0  | 0   | 7  | 17,1 | 15 | 36,6 | 19 | 46,3 | 4,29      |
|           | X.8               | 0   | 0   | 0  | 0   | 8  | 19,5 | 22 | 53,7 | 11 | 26,8 | 4,07      |
|           | X.9               | 0   | 0   | 1  | 2,4 | 6  | 14,6 | 20 | 48,8 | 14 | 34,1 | 4,15      |
|           | X.10              | 0   | 0   | 0  | 0   | 9  | 22,0 | 23 | 56,1 | 9  | 22,0 | 4,00      |
|           | X.11              | 0   | 0   | 0  | 0   | 5  | 12,2 | 22 | 53,7 | 14 | 34,1 | 4,22      |
| Fathonah  | X.12              | 0   | 0   | 0  | 0   | 14 | 34,1 | 16 | 39,0 | 11 | 26,8 | 3,93      |
|           | X.13              | 0   | 0   | 1  | 2,4 | 17 | 41,5 | 15 | 36,6 | 8  | 19,5 | 3,73      |
|           | X.14              | 0   | 0   | 0  | 0   | 7  | 17,1 | 18 | 43,9 | 16 | 39,0 | 4,22      |
| Tabligh   | X.15              | 0   | 0   | 0  | 0   | 5  | 12,2 | 19 | 46,3 | 17 | 41,5 | 4,29      |

|                                    |      |   |   |   |   |    |      |    |      |    |             |      |
|------------------------------------|------|---|---|---|---|----|------|----|------|----|-------------|------|
|                                    | X.16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1  | 2,4  | 15 | 36,6 | 25 | 61,0        | 4,59 |
|                                    | X.17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 24,4 | 15 | 36,6 | 16 | 39,0        | 4,15 |
|                                    | X.18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8  | 19,5 | 23 | 56,1 | 10 | 24,4        | 4,05 |
| <b>Variabel Etika Kerja Islami</b> |      |   |   |   |   |    |      |    |      |    | <b>4,16</b> |      |

Tabel 4. 5 Etika Kerja Islami (X)

Berdasarkan tabel 4.5 sebagian besar karyawan Preksu menjawab setuju dibuktikan dengan diperolehnya nilai 4,16. Maka, dapat diketahui bahwa responden mempersepsikan etika kerja Islami (X) dengan baik.

Adanya transparansi atas informasi yang diberikan kepada rekan kerja (X1) pada indikator *siddiq* terdapat 2 orang atau 4,9 % menjawab tidak setuju, 6 orang atau 14,6% karyawan menjawab netral, 23 karyawan atau 56,1% menjawab setuju, dan 10 karyawan atau 24,4% menjawab sangat setuju. Adanya transparansi informasi terhadap rekan kerja memiliki nilai rata-rata 4,00, sehingga sebagian besar menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Tidak memanipulasi informasi atau dokumen (X2) pada indikator *siddiq* terdapat 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju. Selain itu, karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,4%, 4 karyawan atau 9,8% menjawab netral, 19 karyawan atau 46,3% karyawan menjawab setuju, dan 16 karyawan menjawab sangat setuju. Dengan tidak memanipulasi informasi dan dokumen memiliki nilai rata-rata 4,17 termasuk ke kategori tinggi, dimana sebagian besar karyawan menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Mengerjakan tugas dengan jujur (X3) termasuk ke dalam indikator *siddiq* dengan 2 karyawan atau 4,9% menjawab netral, 16 karyawan atau 39% menjawab setuju, dan 23 karyawan atau 56,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan



pertanyaan tersebut diketahui bahwa nilai rata-rata 4,51 termasuk kategori sangat tinggi, dimana rata-rata karyawan menjawab sangat setuju dan mempersepsikan dengan sangat baik.

Melaporkan kesalahan (X4) termasuk ke dalam indikator *siddiq* dengan 19,5% atau 8 karyawan menjawab netral, 43,9% atau 18 karyawan menjawab setuju, dan 36,6% atau 15 karyawan menjawab sangat setuju. Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata nilai yaitu 4,17 termasuk kategori tinggi yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Tidak pernah membedakan antar satu orang (X5) termasuk ke dalam indikator *amanah* dengan 10 karyawan atau 24,4% menjawab netral, 19 karyawan atau 46,3% menjawab setuju, dan 12 karyawan atau 29,3% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa rata-rata nilai pertanyaan ini yaitu 4,05 termasuk kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Perusahaan dapat memberikan kebutuhan spiritual karyawan (X6) termasuk dalam indikator *amanah*, dimana 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 3 karyawan atau 7,3% menjawab netral, 19 karyawan atau 46,3% menjawab setuju, dan 18 karyawan atau 43,9% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa nilai rata-rata yaitu 4,32 termasuk kategori sangat tinggi, yang menunjukkan sebagian besar karyawan mempersepsikan sangat baik.

Takut ingkar janji (X7) termasuk ke dalam indikator *amanah*, dengan 17,1% atau 7 karyawan menjawab netral, 36,6% atau 15 karyawan menjawab setuju, dan 46,3% atau 19 karyawan menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa nilai rata-rata yaitu 4,29 termasuk kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju dan mempersepsikan dengan sangat baik.

Konsisten dalam pendirian (X8) termasuk ke dalam indikator *amanah*, dengan 8 karyawan atau 19,5% menjawab netral, 22 karyawan atau 53,7% menjawab setuju, dan 11 karyawan atau 26,8% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa konsisten dalam pendirian memiliki rata-rata nilai 4,07 termasuk kategori tinggi yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Menyampaikan informasi yang dapat dipercaya (X9) termasuk ke dalam indikator *amanah*, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 6 karyawan atau 14,6% menjawab netral, 20 karyawan atau 48,8% menjawab setuju, dan 14 karyawan atau 34,1% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa menyampaikan informasi yang dapat dipercaya memiliki nilai rata-rata 4,15 termasuk kategori tinggi, sehingga sebagian besar karyawan menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Tugas dilaksanakan dengan tulus dan ikhlas (X10) termasuk ke dalam indikator *amanah*, dengan 9 karyawan atau 22% menjawab netral, 56,1% atau 23 karyawan menjawab setuju, dan 22% atau 9 karyawan menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa tugas dilaksanakan dengan tulus dan iklas memiliki nilai rata-rata

4 termasuk kategori tinggi, sehingga diketahui sebagian besar karyawan menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Tidak menunda pekerjaan (X11) termasuk ke dalam indikator *amanah*, dengan 12,2% atau 5 karyawan menjawab netral, 53,7% atau 22 karyawan menjawab setuju, dan 34,1% atau 14 karyawan menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa tidak menunda pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,22 termasuk kategori sangat tinggi, sehingga diketahui bahwa karyawan mempersepsikan dengan sangat baik.

Memiliki keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan yang sesuai (X12) termasuk ke dalam indikator *fathonah*, dengan 14 karyawan atau 34,1% menjawab netral, 16 karyawan atau 39% menjawab setuju, dan 11 karyawan atau 26,8% menjawab sangat setuju. Maka, diketahui bahwa memiliki keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan yang sesuai memiliki nilai rata-rata 3,93 termasuk kategori tinggi yang sebagian besar karyawan menjawab setuju dan mempersepsikan dengan baik.

Memiliki kreativitas dan inovasi (X13) termasuk dalam indikator *fathonah*, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 17 karyawan atau 41,5% menjawab netral, 15 karyawan atau 36,6% menjawab setuju, dan 8 karyawan atau 19,5% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa memiliki kreativitas dan inovasi memiliki rata-rata 3,73 termasuk kategori tinggi, yang dipersepsikan dengan baik oleh karyawan.

Minat mengikuti kegiatan keagamaan (X14) termasuk ke dalam indikator *fathonah*, dengan 17,1% atau 7 karyawan menjawab netral, 43,9% atau 18 karyawan menjawab setuju, dan 39% atau 16 karyawan menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa minat mengikuti kegiatan keagamaan memiliki nilai rata-rata 4,22 termasuk kategori sangat tinggi, yang dipersepsikan dengan baik oleh karyawan.

Menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja (X15) termasuk ke dalam indikator *tabligh* dengan 5 karyawan atau 12,2% karyawan memberikan jawaban netral, 19 karyawan atau 46,3% memilih jawaban setuju, dan 17 karyawan atau 41,5% memberikan jawaban sangat setuju. Diketahui bahwa menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 4,29 berada di kategori sangat tinggi dan dipersepsikan dengan baik oleh karyawan.

Komunikasi menjadi wadah silaturahmi (X17) termasuk dalam indikator *tabligh*, dengan 1 karyawan atau 2,4% memberikan menjawab netral, 15 karyawan atau 36,6% memilih jawaban setuju, dan 25 karyawan atau 61% memberikan jawaban sangat setuju. Diketahui bahwa komunikasi menjadi wadah silaturahmi memiliki rata-rata 4,59 termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Menyerukan kebaikan dan kemungkaran (X17) termasuk ke dalam indikator *tabligh*, dengan 10 karyawan atau 24,4% memilih jawaban netral, 15 karyawan atau 36,6% memberikan jawaban setuju, dan 16 karyawan atau 39% memilih jawaban sangat setuju. Diketahui bahwa menyerukan kebaikan dan kemungkaran memiliki nilai rata-rata 4,15 yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

Kualitas ketakwaan meningkat (X18) termasuk ke dalam kategori *tabligh*, dengan 8 karyawan atau 19,5% memberikan jawaban netral, 23 karyawan atau 56,1% memilih jawaban setuju, dan 10 karyawan atau 24,4% memberikan jawaban sangat setuju. Diketahui bahwa kualitas ketakwaan meningkat memiliki rata-rata 4,05 yang termasuk kategori tinggi.

#### 4.4.2 Variabel *Person Organization Fit*

Variabel *person organization fit* terdiri dari empat indikator yaitu indikator tersebut yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakteristik kultur-pribadi. Indikator dihitung secara kuantitatif dengan memberikan nilai kepada jawaban karyawan Preksu. Adanya kesesuaian nilai ditunjukkan dengan rasa percaya diri dan kenyamanan di tempat kerja. Kesesuaian tujuan digambarkan dengan adanya kesesuaian tujuan antara karyawan dengan pemimpin dan rekan kerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan ditunjukkan dengan adanya kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan kerja. Sedangkan, kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian di tunjukkan dengan kesesuaian iklim individu dan organisasi.

**Tabel 4.6**  
*Person organization Fit*

| Indikator                        | Jawaban Responden |     |     |    |      |    |      |    |      |    |       | Rata-rata |
|----------------------------------|-------------------|-----|-----|----|------|----|------|----|------|----|-------|-----------|
|                                  | Item              | STS |     | TS |      | N  |      | S  |      | SS |       |           |
|                                  |                   | f   | %   | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | %     |           |
| Kesesuaian Nilai                 | Y 1.1             | 0   | 0   | 1  | 2,4  | 14 | 34,1 | 19 | 46,3 | 7  | 17,1  | 3,78      |
|                                  | Y 1.2             | 1   | 2,4 | 7  | 17,1 | 17 | 41,5 | 12 | 29,3 | 4  | 9,8   | 3,27      |
|                                  | Y 1.3             | 0   | 0   | 0  | 0    | 17 | 41,5 | 19 | 46,3 | 5  | 12,2  | 3,71      |
|                                  | Y 1.4             | 0   | 0   | 0  | 0    | 2  | 4,9  | 28 | 68,3 | 11 | 26,8  | 4,22      |
|                                  | Y 1.5             | 0   | 0   | 1  | 2,4  | 13 | 31,7 | 21 | 51,2 | 6  | 14,6  | 3,78      |
| Kesesuaian Tujuan                | Y 1.6             | 0   | 0   | 2  | 4,9  | 12 | 29,3 | 20 | 48,8 | 7  | 17,1  | 3,78      |
|                                  | Y 1.7             | 0   | 0   | 1  | 2,4  | 16 | 39,0 | 19 | 46,3 | 5  | 12,2  | 3,68      |
|                                  | Y 1.8             | 0   | 0   | 1  | 2,4  | 17 | 41,5 | 18 | 43,9 | 5  | 12,2  | 3,66      |
|                                  | Y 1.9             | 0   | 0   | 0  | 0    | 8  | 19,5 | 29 | 70,7 | 4  | 9,8   | 3,90      |
|                                  | Y 1.10            | 0   | 0   | 0  | 0    | 4  | 9,8  | 30 | 73,2 | 7  | 17,1  | 4,07      |
|                                  | Y 1.11            | 0   | 0   | 1  | 2,4  | 11 | 26,8 | 18 | 43,9 | 11 | 26,8  | 3,95      |
| Pemenuhan Kebutuhan Karyawan     | Y 1.12            | 0   | 0   | 3  | 7,3  | 15 | 36,6 | 19 | 46,3 | 4  | 9,8   | 3,59      |
|                                  | Y 1.13            | 0   | 0   | 8  | 19,5 | 20 | 48,8 | 11 | 26,8 | 2  | 4,9   | 3,17      |
|                                  | Y 1.14            | 1   | 2,4 | 7  | 17,1 | 15 | 36,6 | 15 | 36,6 | 3  | 7,3   | 3,27      |
| Kesesuaian Kultur-Kepribadian    | Y 1.15            | 2   | 4,9 | 2  | 4,9  | 14 | 34,1 | 17 | 41,5 | 6  | 14,6  | 3,56      |
|                                  | Y 1.16            | 0   | 0   | 0  | 0    | 14 | 34,1 | 22 | 53,7 | 5  | 12,2  | 3,78      |
|                                  | Y 1.17            | 1   | 2,4 | 4  | 9,8  | 16 | 39,0 | 14 | 34,1 | 6  | 14,6  | 3,49      |
|                                  | Y 1.18            | 0   | 0   | 0  | 0    | 13 | 31,7 | 24 | 58,5 | 4  | 9,8   | 3,78      |
| Variabel Person Organization Fit |                   |     |     |    |      |    |      |    |      |    | 3,691 |           |

Tabel 4. 6 Person Organization Fit

Karyawan Preksu mempersepsikan variabel *person organization fit* (Y1) dengan cukup baik. Hal ini di tunjukkan dengan sebagian besar karyawan memilih jawaban setuju, sehingga diperoleh nilai 3,691 yang terletak pada kategori tinggi.

Merasakan kecocokan dengan tempat kerja (Y 1.1) termasuk ke dalam indikator kesesuaian nilai, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 14 karyawan atau 34,1% menjawab netral, 19 karyawan atau 46,3% menjawab setuju, dan 7 atau 17,1% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa merasakan kecocokan dengan tempat kerja memiliki nilai rata-rata 3,78. Dimana nilai tersebut termasuk ke kategori tinggi, dengan kebanyakan karyawan menjawab setuju.

Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan (Y 1.2) termasuk ke dalam indikator kesesuaian nilai, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 7 karyawan atau 17,1% menjawab tidak setuju, 17 karyawan atau 41,5% menjawab netral, 12 karyawan atau 29,3% menjawab setuju, dan 4 karyawan atau 9,8% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan memiliki nilai rata-rata 3,27 termasuk kategori cukup tinggi. Mayoritas karyawan menjawab netral.

Kondisi kerja yang baik (Y 1.3) termasuk ke dalam indikator kesesuaian nilai, dengan 17 karyawan atau 41,5% memberikan jawaban netral, 19 karyawan atau 46,3% memilih setuju, dan 5 karyawan atau 12,2% memilih sangat setuju. Diketahui bahwa kondisi kerja yang baik memiliki nilai rata-rata 3,71, termasuk ke kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Bertanggung jawab atas pekerjaan (Y 1.4) termasuk indikator kesesuaian nilai, dengan 2 karyawan atau 4,9% memilih netral, 28 karyawan atau 68,3% memberikan jawaban setuju, dan 11 karyawan atau 26,8% memilih sangat setuju. Diketahui rata-rata nilai yaitu 4,22 termasuk kategori sangat tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Loyalitas tinggi (Y 1.5) termasuk indikator kesesuaian nilai, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 13 karyawan atau 31,7% menjawab netral, 21 karyawan atau 51,2% menjawab setuju, dan 6 karyawan atau 14,6% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,78%, termasuk ke kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Pengawasan yang baik (Y 1.6) termasuk indikator kesesuaian tujuan, dengan 4,9% atau 2 karyawan memilih tidak setuju, 29,3% atau 12 karyawan memilih netral, 48,8% atau 20 karyawan memilih setuju, dan 17,1% atau 7 karyawan memilih sangat setuju. Diketahui bahwa rata-rata nilai yaitu 3,78 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban adalah setuju.

Pengambilan keputusan oleh atasan (Y 1.7) termasuk indikator kesesuaian tujuan, dengan pilihan tidak setuju sebanyak 1 karyawan atau 2,4%, pilihan netral sebanyak 16 karyawan atau 39%, pilihan setuju 19 karyawan atau 46,3%, dan pilihan sangat setuju 5 karyawan atau 12,2%. Item pertanyaan ini memiliki rata-rata nilai 3,68 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Kebijakan perusahaan (Y 1.8) termasuk indikator kesesuaian tujuan, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 17 karyawan atau 41,5% menjawab



netral, 18 karyawan atau 43,9% menjawab setuju, dan 5 karyawan atau 12,2% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa nilai rata-rata yaitu 3,66 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Menjunjung tinggi kerja keras (Y 1.9) termasuk indikator kesesuaian tujuan, dengan jawaban netral dipilih sebanyak 8 karyawan atau 19,5%, jawaban setuju dipilih sebanyak 29 karyawan atau 70,7%, dan pilihan sangat setuju dipilih 4 karyawan atau 9,8% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,90 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Hasil pekerjaan yang baik (Y 1.10) termasuk indikator kesesuaian tujuan, dengan 4 karyawan atau 9,8% menjawab netral, 30 karyawan atau 73,2% menjawab setuju, dan 7 karyawan atau 17,1% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 4,07 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Kesesuaian dengan tujuan perusahaan (Y 1.11) termasuk indikator kesesuaian tujuan, dengan jawaban tidak setuju dipilih oleh 1 karyawan atau 2,4%, jawaban netral dipilih oleh 11 karyawan atau 26,8%, jawaban setuju dipilih oleh 18 karyawan atau 43,9% menjawab setuju, dan jawaban sangat setuju dipilih oleh 11 karyawan atau 26,8%. Diketahui nilai rata-rata 3,95 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Pelatihan (Y 1.12) termasuk indikator pemenuhan kebutuhan karyawan, dengan jawaban tidak setuju dipilih oleh 3 karyawan atau 7,3%, netral dipilih sebanyak 15 karyawan atau 36,6%, setuju dipilih sebanyak 19 karyawan atau

46,3%, dan sangat setuju dipilih oleh 4 karyawan atau 9,8%. Diketahui nilai rata-rata 3,59 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Jenjang karir (Y 1.13) termasuk indikator pemenuhan kebutuhan karyawan, dengan 8 karyawan atau 19,5% memilih jawaban tidak setuju, 20 karyawan atau 48,8% memilih jawaban netral, 11 karyawan atau 26,8% memilih jawaban setuju, 2 karyawan atau 4,9% memilih jawaban sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,17 termasuk kategori cukup tinggi dengan mayoritas jawaban netral.

Penghargaan (Y 1.14) termasuk indikator pemenuhan kebutuhan karyawan, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 7 karyawan atau 17,1% menjawab tidak setuju, 15 karyawan atau 36,6% menjawab setuju, 3 karyawan atau 7,3% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,27 termasuk kategori cukup tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Percaya diri (Y 1.15) termasuk indikator kesesuaian kultur-kepribadian, dengan 2 karyawan atau 4,9% menjawab sangat tidak setuju, 2 karyawan atau 4,9% menjawab tidak setuju, 14 karyawan atau 34,1% menjawab netral, 17 karyawan atau 41,5% menjawab setuju, dan 6 karyawan atau 14,6% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,56 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Kenyamanan (Y 1.16) termasuk indikator kesesuaian kultur-kepribadian, dengan 14 karyawan atau 34,1% memilih jawaban netral, 22 karyawan atau 53,7% memilih jawaban setuju, dan 2 karyawan atau 12,2% memilih jawaban sangat

setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,78 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Pekerjaan yang menantang (Y 1.17) termasuk indikator kesesuaian kultur-kepribadian, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 4 karyawan atau 9,8% menjawab tidak setuju, 16 karyawan atau 39% menjawab netral, 14 karyawan atau 34,1% menjawab setuju, dan 6 karyawan atau 14,6% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,49 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban netral.

Mengikuti arahan (Y 1.18) termasuk indikator kesesuaian kultur-kepribadian, dengan 13 karyawan atau 31,7% memilih jawaban netral, 24 karyawan atau 58,5% memilih jawaban setuju, dan 4 karyawan atau 9,8% memilih jawaban sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,78 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

#### 4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.7**  
**Kepuasan Kerja**

| Indikator     | Jawaban Responden |     |   |    |     |    |      |    |      |    | Rata-rata |      |
|---------------|-------------------|-----|---|----|-----|----|------|----|------|----|-----------|------|
|               | Item              | STS |   | TS |     | N  |      | S  |      | SS |           |      |
|               |                   | f   | % | f  | %   | f  | %    | f  | %    | f  |           | %    |
| Isi Pekerjaan | Y 2.1             | 0   | 0 | 0  | 0   | 11 | 26,8 | 25 | 61,0 | 5  | 12,2      | 3,85 |
|               | Y 2.2             | 0   | 0 | 1  | 2,4 | 10 | 24,4 | 23 | 56,1 | 7  | 17,1      | 3,88 |
|               | Y 2.3             | 0   | 0 | 1  | 2,4 | 11 | 26,8 | 25 | 61,0 | 4  | 9,8       | 3,78 |
|               | Y 2.4             | 0   | 0 | 0  | 0   | 8  | 19,5 | 27 | 65,9 | 6  | 14,6      | 3,95 |
|               | Y 2.5             | 0   | 0 | 0  | 0   | 11 | 26,8 | 22 | 53,7 | 8  | 19,5      | 3,93 |
| Supervisi     | Y 2.6             | 0   | 0 | 0  | 0   | 9  | 22,0 | 23 | 56,1 | 9  | 22,0      | 4,00 |
|               | Y 2.7             | 0   | 0 | 1  | 2,4 | 12 | 29,3 | 22 | 53,7 | 6  | 14,6      | 3,80 |

|                                      |        |   |     |   |      |    |      |    |      |    |      |      |
|--------------------------------------|--------|---|-----|---|------|----|------|----|------|----|------|------|
|                                      | Y 2.8  | 0 | 0   | 0 | 0    | 12 | 29,3 | 23 | 56,1 | 6  | 14,6 | 3,85 |
| <b>Organisasi dan Manajemen</b>      | Y 2.9  | 1 | 2,4 | 1 | 2,4  | 9  | 22,0 | 19 | 46,3 | 11 | 26,8 | 3,93 |
| <b>Kesempatan untuk Maju</b>         | Y 2.10 | 0 | 0   | 7 | 17,1 | 16 | 39,0 | 13 | 31,7 | 5  | 12,2 | 3,39 |
| <b>Gaji dan Keuntungan Finansial</b> | Y 2.11 | 1 | 2,4 | 4 | 9,8  | 24 | 58,5 | 9  | 22,0 | 3  | 7,3  | 3,22 |
|                                      | Y 2.12 | 0 | 0   | 5 | 12,2 | 14 | 34,1 | 19 | 46,3 | 3  | 7,3  | 3,49 |
|                                      | Y 2.13 | 0 | 0   | 2 | 4,9  | 17 | 41,5 | 17 | 41,5 | 5  | 12,2 | 3,61 |
| <b>Rekan Kerja</b>                   | Y 2.14 | 3 | 7,3 | 0 | 0    | 16 | 39,0 | 15 | 36,6 | 7  | 17,1 | 3,56 |
|                                      | Y 2.15 | 2 | 4,9 | 1 | 2,4  | 15 | 36,6 | 17 | 41,5 | 6  | 14,6 | 3,59 |
| <b>Kondisi Pekerjaan</b>             | Y 2.16 | 1 | 2,4 | 0 | 0    | 15 | 36,6 | 22 | 53,7 | 3  | 7,3  | 3,63 |
| <b>Variabel Kepuasan Kerja</b>       |        |   |     |   |      |    |      |    |      |    | 3,72 |      |

Tabel 4. 7 Kepuasan Kerja

Terdapat 7 indikator dalam variabel kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Variabel diukur secara kuantitatif dengan memberikan nilai kepada kuesioner yang sudah dibagikan kepada karyawan Preksu Malang dan Yogyakarta.

Karyawan Preksu mempersepsikan variabel kepuasan kerja dengan baik. hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata kepuasan kerja yaitu 3,72 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban adalah setuju.

Menyelesaikan tugas dengan baik (Y 2.1) termasuk ke dalam indikator isi pekerjaan, dengan 26,8% atau 11 karyawan menjawab netral, 61% atau 25 karyawan menjawab setuju, dan 12,2% atau 5 karyawan menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata menyelesaikan tugas dengan baik adalah 3,85 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Tugas secara adil (Y 2.2) termasuk ke dalam indikator isi pekerjaan, dengan 2,4% atau 1 karyawan menjawab tidak setuju, 24,4% atau 10 karyawan memilih jawaban netral, 56,1% atau 23 karyawan memilih jawaban setuju, dan 17,1% atau 7 karyawan memilih jawaban sangat setuju. Diketahui rata-rata tugas secara adil yaitu 3,88 termasuk kategori tinggi dengan kebanyakan karyawan menjawab setuju.

Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian (Y 2.3) termasuk indikator isi pekerjaan, dengan 1 karyawan atau 2,4% memilih jawaban tidak setuju, 11 karyawan atau 26,8% memberikan jawaban netral, 25 karyawan atau 61% memberikan jawaban setuju, dan 4 karyawan atau 9,8% memilih jawaban sangat setuju. Diketahui bahwa rata-rata tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yaitu 3,78. Rata-rata tersebut termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Disiplin kerja (Y 2.4) termasuk indikator isi pekerjaan, dengan jawaban netral dipilih oleh 8 karyawan atau 19,5%, setuju dipilih oleh 27 karyawan atau 65,9%, dan sangat setuju dipilih oleh 6 karyawan atau 14,6%. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,95 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Bekerja secara efektif dan efisien (Y 2.5) termasuk indikator isi pekerjaan, dengan jawaban netral dipilih sebanyak 26,8% atau 11 karyawan, setuju dipilih sebanyak 65,95% atau 27 karyawan, dan jawaban sangat setuju dipilih sebanyak 14,6% atau 6 karyawan. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,93, termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Menyelesaikan tugas tepat waktu (Y 2.6) termasuk indikator supervise, dengan jawaban netral dipilih sebanyak 22% atau 9 karyawan, jawaban setuju dipilih sebanyak 53,7% atau 22 karyawan menjawab setuju, dan jawaban sangat setuju sebanyak 19,5% atau 8 karyawan. Diketahui nilai rata-rata yaitu 4, termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Melaporkan yang dikerjakan sebagai bentuk tanggung jawab (Y 2.7) termasuk indikator supervise. 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 12 karyawan atau 29,3% menjawab netral, 22 karyawan atau 53,7% menjawab setuju, dan 6 karyawan atau 14,6% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,80 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Diberikan tugas karena diakui kemampuannya (Y 2.8) termasuk indikator supervise, dengan 12 karyawan atau 29,3% memberikan jawaban netral, 23 karyawan atau 56,1% memberikan jawaban setuju, dan 6 karyawan atau 14,6% memberikan jawaban sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,85 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Evaluasi kinerja (Y 2.9) termasuk indikator organisasi dan manajemen, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 1 karyawan atau 2,45 menjawab tidak setuju, 9 karyawan atau 22% menjawab netral, 19 karyawan atau 46,3% menjawab setuju, dan 11 karyawan atau 26,8% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,93 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Penghargaan (Y 2.10) termasuk indikator kesempatan untuk maju, dengan 7 karyawan atau 17,1% memilih jawaban tidak setuju, 16 karyawan atau 39,5% memilih jawaban netral, 13 karyawan atau 31,7% memilih jawaban setuju, dan 5 karyawan atau 12,2% memilih jawaban sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,39 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban netral.

Gaji yang memadai (Y 2.11) termasuk indikator gaji dan keuntungan finansial, dengan memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,4% atau 1 karyawan, tidak setuju dipilih sebanyak 9,8% atau 4 karyawan, netral dipilih sebanyak 58,5% atau 24 karyawan, jawaban setuju dipilih sebanyak 22% atau 9 karyawan, dan sangat setuju dipilih sebanyak 7,3% atau 3 karyawan. Diketahui nilai rata-rata 3,22 termasuk kategori cukup tinggi dengan mayoritas jawaban netral.

Tunjangan dan tambahan gaji (Y 2.12) termasuk indikator gaji dan keuntungan finansial, dengan 5 karyawan atau 12,2% memilih tidak setuju, 14 karyawan atau 34,1% memilih netral, 19 karyawan atau 46,3% memilih setuju, dan 3 karyawan atau 7,3% memilih sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata yaitu 3,49 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban yaitu setuju.

Bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Y 2.13) termasuk indikator gaji dan keuntungan finansial, dengan 4,9% atau 2 karyawan memilih tidak setuju, 41,5% dan 17 karyawan memilih netral, 41,5% atau 17 karyawan memilih netral, dan 12,2% atau 5 karyawan memilih sangat setuju. Diketahui nilai

rata-rata yaitu 3,61, termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban adalah netral dan setuju.

Rekan kerja yang ramah (Y 2.14) termasuk indikator rekan kerja, dengan 3 karyawan atau 7,3% memilih sangat tidak setuju, 16 karyawan atau 39% memilih netral, 15 karyawan atau 36,6% memilih setuju, dan 7 karyawan atau 17,1% memilih sangat setuju. Diketahui bahwa nilai rata-rata yaitu 3,56 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban netral.

Rekan kerja memiliki perilaku terpuji (Y 2.15) termasuk indikator rekan kerja, dengan 2 karyawan atau 4,9% menjawab sangat tidak setuju, 1 karyawan atau 2,4% menjawab tidak setuju, 15 karyawan atau 36,6% menjawab netral, 17 karyawan atau 41,5% menjawab setuju, dan 6 karyawan atau 14,6% menjawab sangat setuju. Diketahui nilai rata-rata 3,59, termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

Nyaman dengan fasilitas yang disediakan (Y 2.16) termasuk indikator kondisi pekerjaan, dengan 1 karyawan atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 15 karyawan atau 36,6% menjawab netral, 22 karyawan atau 53,7% menjawab setuju, dan 3 karyawan atau 7,3% menjawab sangat setuju. Diketahui bahwa nilai rata-rata 3,63, termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban setuju.

#### **4.5 Hasil Pengujian Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel secara linear. Sehingga dengan adanya peningkatan atau penurunan salah satu variabel akan berpengaruh terhadap variabel yang lain. Apabila signifikansi



pada *deviation from linearity*  $> 0,05$ , maka hubungan antarvariabel adalah linear. Sedangkan, *deviation from linearity*  $< 0,05$ , maka hubungan antarvariabel tidak linear.

**Tabel 4.8**  
**Pengujian Linearitas**

| Hubungan Variabel              |                                | Nilai Signifikan | Kesimpulan                 |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------|----------------------------|
| Etika Kerja Islami             | <i>Person Organization Fit</i> | $0,605 > 0,05$   | Memenuhi asumsi linearitas |
| Etika Kerja Islami             | Kepuasan Kerja                 | $0,493 > 0,05$   | Memenuhi asumsi linearitas |
| <i>Person Organization Fit</i> | Kepuasan Kerja                 | $0,422 > 0,05$   | Memenuhi asumsi linearitas |

Tabel 4. 8 Pengujian Linearitas

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hubungan antara etika kerja Islami dengan *person organization fit* memiliki hubungan yang linear karena signifikansi dari *deviation from linearity* 0,605 lebih besar dari 0,05. Kemudian terdapat hubungan etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear karena signifikansi dari *deviation from linearity* 0,493 lebih besar dari 0,05. Hubungan antara *person organization fit* dan kepuasan kerja adalah linear, karena signifikansi dari *deviation from linearity* 0,422 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, semua variabel memiliki hubungan yang linear.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan path analisis. Path analisis digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat baik secara

langsung maupun tidak langsung. Terdapat tiga variabel yang akan diuji yaitu etika kerja Islami, *person organization fit*, dan kepuasan kerja.

#### 4.6.1 Analisis Jalur Etika Kerja Islami (X), Kepuasan Kerja (Y)

Analisis secara simultan dan parsial merupakan dua cara yang digunakan dalam path analisis. Analisis secara simultan dilakukan untuk mengetahui hubungan secara gabungan, sedangkan parsial untuk mengetahui hubungan secara individual. Pada penelitian ini akan diuji pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja sehingga dilakukan analisis jalur.

**Tabel 4.9**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .412 <sup>a</sup> | .169     | .148              | 6.308                      |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4. 9 Model Summary

Mengetahui hubungan secara simultan, dapat memperhatikan tabel 4.9 *model summary* diketahui bahwa R square adalah 0,169. Diketahui bahwa besarnya pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 16,9%, sementara 83,1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. besarnya koefisien jalur bagi variabel luar dapat ditentukan dan dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$P_{y\epsilon_1} = \sqrt{1 - R \text{ square}}$$

$$P_{y\epsilon_1} = \sqrt{1 - 0,169}$$

$$P_{y\epsilon_1} = \sqrt{0,831}$$

$$P_{y\epsilon_1} = 0,91$$

**Tabel 4.10**  
**ANOVA**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 316.393        | 1  | 316.393     | 7.952 | .008 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1551.802       | 39 | 39.790      |       |                   |
|       | Total      | 1868.195       | 40 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami

Tabel 4. 10 ANOVA

Berdasarkan tabel 4.10 ANOVA diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,008. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka terdapat pengaruh secara signifikan. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh atau kontribusi antara etika kerja Islami secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.11**  
**Coefficients**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 30.09                       | 10.462     |                           | 2.876 | .006 |
| 2                  |                             |            |                           |       |      |
| Etika Kerja Islami | .392                        | .139       | .412                      | 2.820 | .008 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4. 11 Coefficients

Mengetahui hubungan secara parsial dilihat berdasarkan tabel 4.11. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $\leq 0,05$ , maka terdapat hubungan yang signifikan. Diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu 0,008 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, etika kerja Islami berpengaruh secara individu

terhadap kepuasan kerja dan besarnya beta (koefisien) jalur variabel etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja adalah 0,412. Sehingga diketahui persamaan

$$Y = 0,412 X + 0,91 \varepsilon_1$$

#### 4.6.2 Analisis Jalur Etika Kerja Islami (X), Kepuasan Kerja (Y), *Person Organization Fit* (Z)

Analisis ini dilakukan dengan dua cara yaitu melihat pengaruh secara siltultan dan parsial. Analisis secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan, sedangkan parsial untuk mengetahui hubungan secara individu. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dapat memperhatikan nilai R square pada tabel *model summary*.

**4.12**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .830 <sup>a</sup> | .689     | .673              | 4.449                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islami

b. Dependent Variable: Person Organization Fit

Tabel 4. 12 Model Summary

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,689. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh etika kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap *person organization fit* secara simultan adalah 68,9%. Sementara sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian yang dilakukan. Untuk mengetahui koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian dihitung dengan:

$$\begin{aligned} P_{Z\varepsilon_2} &= \sqrt{1 - R \text{ square}} \\ P_{Z\varepsilon_2} &= \sqrt{1 - 0,689} \\ P_{Z\varepsilon_2} &= \sqrt{0,311} \end{aligned}$$

$$P_{Z\epsilon_2} = 0,558$$

#### 4.13 ANOVA

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1666.085       | 2  | 833.042     | 42.094 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 752.013        | 38 | 19.790      |        |                   |
|       | Total      | 2418.098       | 40 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Person Organization Fit

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islami

Tabel 4. 13 ANOVA

Analisis secara simultan berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan koefisien regresi adalah signifikan. Oleh karena itu, adanya pengaruh atau kontribusi antara variabel etika kerja Islami dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap *person organization fit*.

**Tabel 4. 14  
Coefficients**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| (Constant)         | 4.890                       | 8.123      |                           | .602  | .551 |
| Etika Kerja Islami | .118                        | .108       | .109                      | 1.094 | .281 |
| Kepuasan Kerja     | .887                        | .113       | .779                      | 7.853 | .000 |

a. Dependent Variable: Person Organization Fit

Tabel 4. 14 Coefficients

Pengaruh secara parsial berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa etika kerja Islami terhadap *person organization fit* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,281.

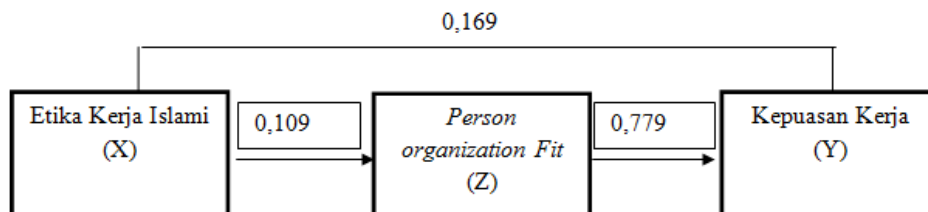
Apabila dibandingkan dengan 0,05 nilai signifikansi lebih besar, sehingga tidak signifikan. Oleh karena itu, tidak terdapat pengaruh atau kontribusi secara individu antara etika kerja islami terhadap *person organization fit* dan besarnya beta koefisien jalur sebesar 0,109. Kemudian, Signifikansi kepuasan kerja terhadap *person organization fit* adalah 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka diketahui adanya pengaruh atau kontribusi secara individu dari variabel kepuasan kerja terhadap *person organization fit* dan besar beta atau koefisien jalur adalah 0,779. Kerangka hubungan jalur antara etika kerja Islami terhadap *person organization fit* dan kepuasan kerja terhadap *person organization fit* dapat dibuat melalui persamaan struktural seperti berikut :

$$Z = 0,109 X + 0,779 Y + 0,558$$

#### 4.6.3 Analisis Hipotesis Masing-masing Jalur

Mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara etika kerja Islami, *person organization fit*, dan kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai beta.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Perhitungan Analisis**



Gambar 4. 2 Hasil Perhitungan Analisis

Berdasarkan gambar dan hasil analisis jalur, maka dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh langsung etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja

Sesuai dengan hasil analisis jalur terdapat pengaruh langsung antara etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja sebesar 0,169 atau 16,9% dengan signifikansi 0,008. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja.

2. Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit*

Berdasarkan hasil analisis jalur tidak terdapat pengaruh secara individual antara etika kerja Islami terhadap *person organization fit* karena memiliki nilai signifikan 0,281 dengan nilai koefisien jalur 0,109 atau 10,9%. Sehingga etika kerja Islami tidak mampu meningkatkan *person organization fit*.

3. Pengaruh langsung *person organization fit* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung *person organization fit* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,779 atau 77,9% dengan signifikansi 0,000. Sehingga *person organization fit* mampu meningkatkan kepuasan kerja.

4. Pengaruh tidak langsung etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit*.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh etika kerja Islami secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit* sebesar 0,0849, yang merupakan hasil perkalian dari 0,109 x 0,779. Diketahui bahwa 0,109 merupakan jalur antara etika kerja Islami terhadap *person organization fit*, sedangkan 0,779 merupakan jalur antara

*person organization fit* terhadap kepuasan kerja. Sehingga etika kerja Islami dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui *person organization fit*.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Langsung Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja Islami dibagi menjadi empat indikator yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh*. Sedangkan kepuasan kerja terdiri dari tujuh indikator yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS dilakukan uji deskriptif, hasil uji menunjukkan bahwa pertanyaan etika kerja Islami terkait dengan mengerjakan tugas dengan jujur memiliki nilai rata-rata sangat tinggi yaitu 4,51 dengan sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju. Pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu komunikasi adalah wadah dalam menjalin silaturahmi. Pertanyaan ini memiliki nilai rata-rata 4,59 dengan mayoritas jawaban karyawan adalah sangat setuju.

Sesuai dengan hasil uji deskriptif pada variabel kepuasan kerja. Terdapat dua pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yaitu adanya disiplin kerja yang ditanamkan dalam menyelesaikan tugas memiliki nilai rata-rata 3,95, termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban adalah setuju. Selain itu, pertanyaan terkait dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan memiliki



nilai rata-rata 4,00, termasuk kategori tinggi dan kebanyakan karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan hasil analisis path terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja Islami (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05, selain itu pengaruh simultan antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja adalah 16,9%. Sehingga diketahui terdapat hubungan yang signifikan pada dua variabel tersebut. Semakin tinggi etika kerja Islami karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Natigor dan Rafiki (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah. Selain itu, penelitian yang dilakukan Gheitani *et al* (2018) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Maskan di Khuzestan.

Dengan adanya etika kerja Islami yang dibentuk oleh Preksu yang tertuang dalam visi, misi, dan kebijakan mampu membentuk perilaku terpuji dalam diri karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Robbins dan Coulter (2015: 167) bahwa “orang yang buruk moralnya bisa melakukan lebih sedikit pelanggaran bila dibatasi oleh peraturan, hukum, deskripsi pekerjaan, dan norma struktural kuat yang tidak mengizinkan perilaku tersebut ada”. Visi dan misi yang ditetapkan oleh Preksu menuntut karyawan untuk melakukan perilaku terpuji, karena visi yang dimiliki adalah menjadikan usahanya sebagai ladang dakwah, sedangkan misinya adalah terus berbuat kebaikan.

Preksu membuat kebijakan terkait dengan kegiatan rutin karyawan. Kegiatan tersebut adalah sholat berjama'ah, tilawah Al-Qur'an, kajian rutin setiap Jum'at, dan halaqoh. Adanya kegiatan tersebut dapat menambah pengetahuan Islam. Hal ini terdapat di dalam karakter Rasulullah SAW yang memiliki karakter cerdas atau *fathonah*. Tidak hanya pengetahuan Islaman, *training center* yang didirikan menjadi pusat dalam melakukan perkembangan baik *skill* dan pengetahuan bagi karyawan. Adanya pengetahuan membantu karyawan dalam berinovasi, berkreaitivitas, menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, dan berkontribusi dalam penemuan. Menuntut ilmu pengetahuan merupakan kewajiban dalam agama Islam yang dijelaskan di dalam hadist yaitu

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: "Menuntut ilmu itu wajib atas setiap muslim". (HR. Ibnu Majah)

Nilai *siddiq*, *amanah*, dan *tabligh* tertanam pada karyawan Preksu. Adanya kebijakan makanan gratis untuk pelanggan yang berpuasa Senin dan Kamis dan membaca Surah Al-Kahfi pada hari Jum'at menuntut karyawan untuk senantiasa jujur dan amanah dalam menjalankan tugas. Tidak hanya itu, Preksu mencoba menyampaikan nilai Islam kepada pelanggan dengan membuat program baik ketika bulan Ramadhan dalam bentuk donasi, maupun dalam sehari-hari dengan memberikan makanan gratis. Dapat diketahui bahwa nilai-nilai tersebut tertanam karena adanya manajemen berbasis nilai, dimana nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaan dapat memandu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2015:169) .

Etika kerja Islami sesuai dengan prinsip yaitu dengan menanamkan nilai-nilai tauhid, iman, Islam, ihsan, dan taqwa. Prinsip tersebut menjadikan Allah SWT sebagai tujuan utama serta mencari keridhoan dalam menjalankan kegiatan kewirausahaan. Menjadikan nilai berkah sebagai orientasi menjalankan kegiatan dan mengharapkan balasan pahala dalam melakukan kebaikan yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam konteks Islam dapat tercapai ketika karyawan menjadikan pekerjaannya sebagai ibadah dan mencari ridho Allah SWT. Hal ini sesuai dengan ayat Al-Qur'an di dalam Surah AT-Taubah ayat 59 yaitu

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : *“Dan sekiranya mereka benar-benar ridho dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasulnya, dan berkata, “cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah”*

Pembentukan etika kerja Islami dalam organisasi akan memicu adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Berada di kondisi kerja, rekan kerja, dan supervise yang Islami mampu memberikan kepuasan karena nilai Islami mengarahkan untuk selalu memberikan, kebaikan, kesejahteraan, dan keselamatan. Hal ini terbukti dengan karyawan Preksu merasa puas ketika diberikan tugas karena merasa diakui kemampuannya, karyawan selalu melaporkan hasil pekerjaan sebagai bentuk dari tanggung jawab, rekan kerja yang menjunjung tinggi perilaku terpuji, ramah terhadap rekan kerja, dan fasilitas yang disediakan mampu menimbulkan kepuasan kerja.

#### 4.7.2 Tidak Terdapat Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap *Person Organization Fit*

Pada penelitian ini etika kerja Islami memiliki empat indikator yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh*. Sedangkan *person organization fit* memiliki empat indikator yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, karakteristik kultur-kepribadian, dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Telah dilakukan uji deskriptif untuk menguraikan jawaban responden pada etika kerja Islami. Diketahui bahwa pertanyaan komunikasi menjadi wadah silaturahmi memiliki nilai tertinggi yaitu 4,59. Selain itu, mengerjakan tugas dengan jujur merupakan item pertanyaan dengan nilai tertinggi kedua dengan nilai 4,51. Item pertanyaan yang memiliki nilai terendah yaitu memiliki kreativitas dan inovasi dan memiliki keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan sesuai dengan masing-masing nilai yaitu 3,73 dan 3,93.

Dilakukan uji deskriptif pada jawaban item pertanyaan *person organization fit* untuk menguraikan jawaban yang diberikan oleh karyawan Preksu. Item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yaitu bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil pekerjaan yang baik dengan masing-masing nilai yaitu 4,22 dan 4,07. Sebaliknya, item pertanyaan dengan nilai terendah yaitu jenjang karir dengan nilai 3,17.

Setelah dilakukan uji deksriptif untuk menguraikan jawaban responden. Dilakukan uji analisis path untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung variabel yang diteliti menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil uji analisis path menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap

*person organization fit*. Uji secara parsial diketahui bahwa etika kerja Islami memiliki nilai signifikansi 0,281 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Oleh karena itu, tidak terdapat pengaruh atau kontribusi signifikan antara etika kerja Islami terhadap *person organization fit*. Besarnya beta koefisien yang dimiliki jalur ini yaitu 0,109.

Hasil uji hipotesis menunjukkan tidak adanya pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit*. Hal ini terjadi karena adanya pengaruh dari variabel lain diluar penelitian. Salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran dalam menciptakan lingkungan dan mendorong karyawan untuk menerapkan nilai-nilai yang diinginkan (Robbins dan Coulter, 2015:170). Bahkan perilaku manajer mempengaruhi keputusan seseorang dalam bertindak secara etis maupun tidak. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Al Halbusi (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku etis pemimpin dan perilaku etis karyawan. Selain itu, diketahui bahwa *person organization fit* memoderasi hubungan antara iklim etika dan perilaku etis karyawan. Semakin kuat *person organization fit*, semakin kuat pula hubungan iklim etika dan perilaku etis.

Menurut Robbins dan Coulter (2015: 167) terdapat beberapa faktor yang menentukan perilaku etis. Faktor tersebut yaitu karakteristik individu, variabel struktural, dan budaya organisasi. Karakteristik individu terdiri dari nilai dan kepribadian, dimana kepribadian dibagi menjadi kekuatan ego dan lokus kendali. Variabel struktural terdiri dari tujuan, sistem penilaian kinerja, dan prosedur alokasi

penghargaan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai organisasi yang diyakini bersama. Adanya budaya organisasi yang memiliki toleransi resiko, kendali, dan toleransi konflik yang tinggi dapat mendorong standar etika yang tinggi (Robbins dan Coulter, 2015: 169).

Penelitian yang dilakukan Andrews *et al* (2010) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan positif etika dengan *person organization fit* ketika individu membagikan nilai-nilai etis yang dimoderasi oleh intensitas moral karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individual berpengaruh terhadap timbulnya etika. Selain itu penelitian yang dilakukan Sarac *et al* (2017) menunjukkan bahwa adanya perbedaan sikap antara karyawan kerah putih dan biru dapat mempengaruhi tingkat *person organization fit*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi status individu, maka *person organization fit* dan sikap karyawan menjadi lebih lemah. Sehingga, diketahui bahwa adanya pengaruh struktural dapat mempengaruhi sikap serta tindakan yang akan berdampak terhadap tingkat *person organization fit*. Oleh karena itu, tidak terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit* karena terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian seperti kepemimpinan, karakteristik individual, variabel struktural, dan budaya organisasi.

#### 4.7.3 Pengaruh Langsung *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini *person organization fit* dibagi menjadi beberapa indikator yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, karakteristik kultur-kepribadian, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Sedangkan, kepuasan kerja terdiri dari dari tujuh

indikator yaitu isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang dilakukan untuk menguraikan jawaban responden, diketahui bahwa pada variabel *person organization fit* pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi adalah karyawan ingin memberikan hasil pekerjaan dengan baik. Pertanyaan ini memiliki nilai 4,07 termasuk kategori tinggi dengan mayoritas jawaban adalah setuju.

Variabel kepuasan kerja hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yaitu adanya disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas dengan nilai 3,95, termasuk kategori tinggi dengan jawaban rata-rata 4,00. Selain itu, pertanyaan yang memiliki nilai rendah adalah jenjang karir yang jelas dengan nilai rata-rata yaitu 3,17. Pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah adalah gaji yang memadai dengan nilai 3,22.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS dilakukan analisis path. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *person organization fit* dan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat diketahui bahwa adanya pengaruh antara variabel *person organization fit* dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Irwanto (2014) yang menyatakan bahwa 246 karyawan KPPBC TMP di Tanjung Emas menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara *person organization fit* dan kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan Farooqui dan Nagendra (2014) yang menyatakan bahwa bahwa *person organization fit* merupakan faktor kuat dalam menentukan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Adanya *person organization fit* dalam organisasi akan mengarahkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung senang bekerja di organisasi yang menurut mereka terdapat kesesuaian antara nilai karyawan sendiri dengan organisasi. dengan adanya kesesuaian nilai tersebut akan menimbulkan rasa puas dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih besar atau kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menarik karyawan yang sesuai dengan nilai organisasi untuk dipekerjakan dan mengisi jabatan yang kosong pada organisasi. Karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memicu kenyamanan untuk menciptakan *person organization fit* dalam tubuh organisasi.

Melakukan proses perkembangan usaha, Preksu membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan nilai religius. Untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan, maka pihak Preksu menentukan kriteria pelamar yang beragama Islam, pendidikan minimal SMP, berpenampilan menarik, ramah, teliti, jujur, bekerja keras, mau serta bisa membaca Al-Qur'an, sholat lima waktu, dan tidak merokok. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pihak Preksu dalam meningkatkan kesesuaian antara nilai yang ditanamkan organisasi dengan nilai yang dipahami karyawan.



Proses mencapai kesesuaian nilai, pihak Preksu rutin mengadakan *training* dan membuat *training center* untuk meningkatkan nilai karyawan. Kesesuaian nilai dilakukan, karena adanya perbedaan nilai pada setiap individu, perbedaan ini bukan menjadi kendala dalam melakukan hubungan sosial maupun pekerjaan. Akan tetapi, menyatukan kesamaan agar dapat berjalan secara berdampingan. Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an pada surah Al-Hujurat ayat 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”

Adanya kesesuaian akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang setuju bahwa pemberian tugas yang diberikan sesuai kemampuan akan menimbulkan rasa puas, kenyamanan terhadap fasilitas yang disediakan, kesesuaian dengan tempat kerja, pengawasan yang baik, peningkatan nilai kepercayaan, jenjang karir yang jelas, penghargaan, dan kenyamanan.

#### 4.7.4 Pengaruh Tidak Langsung Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja melalui *Person Organization Fit*

Penelitian ini memiliki empat indikator yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh*. Sedangkan kepuasan kerja dijabarkan ke dalam 7 indikator yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan

keuntungan finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Kemudian *person organization fit* dijabarkan menjadi kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.

Berdasarkan hasil analisis path diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel etika kerja Islami, kepuasan kerja, dan *person organization fit*. Diketahui bahwa 0,0849 merupakan nilai pengaruh tidak langsung etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit*. Nilai tersebut didapatkan dengan mengalikan 0,109 dengan 0,779. Nilai 0,109 merupakan nilai jalur antara etika kerja Islami terhadap *person organization fit*, sedangkan nilai 0,779 nilai jalur antara *person organization fit* terhadap kepuasan kerja.

Selain itu diketahui bahwa nilai jalur langsung antara etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja sebesar 0,169 dengan signifikansi 0,008. Maka terdapat pengaruh secara signifikan. Sehingga dapat diketahui bahwa, adanya pengaruh signifikan baik jalur langsung dan tidak langsung.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andrews *et al* (2010) yang menunjukkan bahwa individu akan merasa lebih sesuai dengan organisasi yang menerapkan nilai etis. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarac *et al* (2017) menyatakan bahwa iklim etika memiliki efek yang lebih kuat terhadap perilaku etis karyawan pada saat *person organization fit* tinggi. Dengan adanya perilaku etis tersebut karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memicu adanya kepuasan kerja.

Temuan di lapangan mendukung pendapat Chen *et al* (2016) bahwa *person organization fit* dipandang sebagai kunci dalam mempertahankan tenaga kerja fleksibel yang tinggi dan komitmen organisasi yang diperlukan dalam memenuhi tantangan. Selain itu, temuan lapangan juga mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Gheitani (2018) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami menjadi konstruksi yang menguntungkan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Selain itu karyawan konsisten dalam mengikuti setiap kegiatan yang ditetapkan oleh Preksu dengan melaporkan setoran *tahsin* secara rutin pada grup *whatsapp* dan adanya kajian rutin yang selalu dihadiri oleh karyawan Preksu. Selain itu karyawan menunjukkan berdasarkan hasil kuesioner bahwa adanya kenyamanan dan kesesuaian atas apa yang diterapkan pihak Preksu dengan nilai yang mereka yakini serta menyimpulkan rasa puas dalam bekerja. Maka dapat diketahui bahwa dengan adanya *person organization fit* dapat memoderasi hubungan antara etika dan perilaku etis yang akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap etika kerja Islami, *person organization fit*, dan kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh langsung etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja pada karyawan Preksu. Dengan adanya lingkungan, aturan, dan kebijakan yang ditetapkan Preksu berdasarkan prinsip dapat menimbulkan etika kerja Islami yang memicu perilaku etis. Dimana perilaku etis tersebut akan menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islami terhadap *person organization fit* pada karyawan Preksu. Hasil analisis path menunjukkan nilai yang tidak signifikan.
3. Adanya pengaruh langsung *person organization fit* dan kepuasan kerja pada karyawan Preksu. Semakin tinggi kesesuaian antara nilai individu dengan organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kesesuaian ini dapat dilakukan dengan melakukan perekrutan, seleksi, dan pelatihan dengan menetapkan kriteria karyawan yang sesuai dengan organisasi.
4. Adanya pengaruh tidak langsung etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja melalui *person organization fit*. Dengan adanya etika kerja Islami dapat meningkatkan kepuasan kerja secara tidak langsung dipengaruhi oleh *person*

*organization fit*. Maka dengan adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi akan menimbulkan kenyamanan dan menumbuhkan kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Bagi Praktisi

1. Penting untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam organisasi untuk memicu adanya etika kerja Islami pada karyawan. Dengan adanya penerapan etika kerja Islami akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.
2. *Person organization fit* merupakan hal yang dapat dipertimbangkan dalam membangun suatu usaha. Kesesuaian antara individu dengan organisasi dapat dibangun sejak proses *recruitmen*, seleksi, dan pelatihan. Karena dengan adanya kesesuaian nilai akan menimbulkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan dan memicu adanya kepuasan kerja.

### 5.2.2 Bagi Peneliti

1. Hasil studi dapat dijadikan sumber informasi untuk perintis dan pengembang usaha mikro kecil menengah. Selain itu dapat menjadi dasar dalam pengembangan dan pembangunan dalam menjalankan usaha.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran dalam menciptakan lingkungan yang dapat mendorong karyawan dalam menerapkan etika. Bahkan perilaku pemimpin dapat mempengaruhi keputusan seseorang dalam melakukan tindakan etis atau tidak etis.

3. Penelitian selanjutnya dapat meneliti di tempat yang berbeda, sebagai bentuk pembaharuan atau penyempurnaan penelitian yang sudah dilakukan. Karena penelitian yang dilakukan di tempat yang berbeda akan menghasilkan hasil yang berbeda pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullaimi, SH. (2016). Fundamental Islamic Perspective Ethich. *Journal Of Islamic Accounting and Business Research*, 7 (1), 59-76.
- Afsar, Bilal dan Badir, Yuosre. (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment Concerns The Relationship Between Person organization Fit and Innovative Work Behavior. *Journal of The Chinese Human Resource Management*, 7 (1), 5-26.
- Al Halbusi, Hussam *et al.*(2020). Linking Ethical Leadership and Ethical Climate to Employees Ethical Behavior: the Moderating Role of Person organization Fit. *Personnel Riview*.
- Ali, Hapzi dan Limakrisna, Nandan. (2012). *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktik untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Ygyakarta: Deepublish.
- Almoharby, Darwish. (2011). The Current World Business Meltdown: Islamic Religian as a Regulator. *Humanomics*, 27 (2), 97-108.
- Andrews, Martha C., Baker, T., Hunt, Tammy G. (2010). Values and Person organization Fit Does Moral Inensity Strengthen Outcomes?. *Leadership and Organization Development Journal*, 32 (1), 5-19.
- Asifudin, Ahmad. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aziz, Abdul. (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., dan Frey, D. (2013). Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Team Performance: a Multilevel Mediating Trust Model. *The Leadership Quarterly*, 24 (1), 270-283.
- Chen, Pei *et al* (2016). The Relationship Between Person organization Fit and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (5), 946-959.
- Clercq, Dirk De *et al.* (2018). When is an Islamic Work Ethic More Likely to Spur Helping Behavior? The Roles of Despotoc Leadership and Gender. *Riview Personal*, 47 (2), 630-650.
- Djakfar, Muhammad. (2019). *Etika Bisnis Paradigma Spiritualitas dan Kearifan Lokal*. Malang: UIN Maliki Press.

- Farooqui, Safia dan Nagendra, Asha. (2014). "The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of The Employees". *Procedia Economics and Finance*. Vol 11, pp 122-129.
- Indrawardhani, Risqi. (2020). **Pengaruh Person organization Fit (P-O Fit) dan Organization Trust Melalui Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Toya Wening Surakarta**. *Skripsi*. (di publikasi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Surakarta, Surakarta.
- Islam, Talat *et al.* (2020). A Abusive Supervision and Knowledge Sharing: Moderating Roles of Islamic Work Ethic and Learning Goal Orientation. *Management Decision*. 54 (2), 205-222.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., dan Faroudi, P. (2018), Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12 (1), 76-95.
- Hashim, Junaidi. (2010). Human Resource Management Practices on Organisational Commitment The Islamic Perspective. *Personnel Riview*, 39 (6), 785-799.
- <https://ibtimes.id/data-populasi-penduduk-muslim-2020-indonesia-terbesar-di-dunia/>, diakses 18 Oktober 2020.
- [https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5386328/4-karyawan-tambak-ikan-kompak-curi-pakan-udang-senilai-rp-2-miliarditangkap?\\_ga=2.143871229.912535054.1617030915-1504860795.1594975332](https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5386328/4-karyawan-tambak-ikan-kompak-curi-pakan-udang-senilai-rp-2-miliarditangkap?_ga=2.143871229.912535054.1617030915-1504860795.1594975332), diakses 2 April 2021.
- <http://preksu.com/> diakses 1 Juli 2021.
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20160919150406-92-159414/diduga-menyuap-bulog-ancam-cabut-izin-distribusi-gula-cv-sb>, diakses 3 Desember 2020.
- <https://www.kompasiana.com/ariewidie/5caa12353ba7f75f2272f182/pelanggaran-etika-yang-dilakukan-uniqlo-terhadap-pekerjanya>, diakses 4 Desember 2020.
- <https://www.youtube.com/watch?v=v7Y5DIQTjq0&t=224s>, diakses 1 Juli 2021.
- Huda, Miftahul. (2009). *Al-Qur'an dalam Perspektif Etika dan Hukum*. Yogyakarta: Penerbit TERAS.
- Komari, Nurul dan Djafar, Fariastuti. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*, 6 (12), 107-117.
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA.



- Mardanov, Ismatillah. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation, Organizational Organization, Employee Satisfaction, Job Satisfaction, Performance and Intention to Say. *Evidence-Based HRM: Global Forum Empirical Scholarship*, 2049-3983.
- Mezkalender, E.D., Secilmis,C., dan Yilmaz, V. (2020), The Effect of Islamic Work Ethic on Person organization Fit and Workplace Deviance in Hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Mohammad, Jihad *et al.* (2018). The Relationship between Islamic Work Ethic and Workplace Outcome A Partial Least Squares Approach. *Personel Riview*, 47 (7), 1286-1308.
- Morley, Michael.( 2007). Person organization Fit. *Journal of Managerial Psycology*, 22 (2), 109-117.
- Mujiono. (2018). **Pengaruh Person-Organization Fit (P-O FIT), terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PD. Jasa Yasa Kabupaten Malang)**, *Skripsi* (dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Nasution, F.N. dan Rafika, Ahmad. (2019), Islamic Work Ethics, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55 (2), 195-205.
- Rahmadani, Vivid dan Sebayang, Indah. (2017). The Influence of Person organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement Among Policemen in Sumatera Utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4 (1), 45-51.
- Rich *et al.* (2018). The Influence of Organizational Culture on How We Define and Pursue Goals The Value of Regulatory Focus. *Journal of Organizational Effectiveness : People and Performance*, 5 (3), 259-277.
- Robbins dan Coulter. (2015). *Manajemen Jilid 1 E13*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Salin, A., Manan, S., dan Kamaluddin, N. (2020), Ethical Framework for Directors-Learning From The Prophet. *International Journal of Law and Management*, 62 (2), 171-191.
- Sani, Achmad. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8 (15), 57-67.

- Sani, Achmad, *et al.* (2016). The Effect of Spritual Leadership on Workplace Sprirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behaviour (A Study on Nurses of Aisyiyah Islamic Hospital in Malang, Indonesia). *IJABER*, 14 (11), 7675-7688.
- Santos, Leonardo dan Domenico, Silvia. (2015). Person organization Fit: Bibliometric Study and Reseach Agenda. *European Business Riview*, 27 (6), 573-592.
- Santoso, Djoko dan Irwantoro, Isnu. (2014). Pengaruh *Person Organization Fit (P-O FIT)* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal NeO-Bis*, 8 (1), 1-16.
- Sanusi, Anwar. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sarac, Mehlika, Meydan, B., dan Efil, Ismail. (2017). Does the Relationship Between Person organization Fit and Work Attitudes Differ for Blue-Collar and White-Collar Employees?. *Management Research Riview*, 40 (10), 1081-1099.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person Organization Fit and Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 25 No. 7, pp. 592-599.
- Sinambela, Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kinerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Penerbut Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu dan Sodik Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Supriyanto, Achmad S dan Ekowati, Vivin M. (2019). *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang : Inteligensia Media.
- Tran, Quan HN. (2020). Organizational Culture, Leadership Behavior, and Job Satisfaction in The Vietnamese Context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29 (1), 136-154.
- Vianen, A. (2000). Person organization Fit: The Match Between Newcomers and Recruiters Preferences for Organizational Cultures. *Personel Psychology*, 23, 113-149.

Walter, P. (2020). *Jumlah Pengusaha di Indonesia Meningkat, Tapi....* Koin Works. Diperoleh tanggal 18 Oktober 2020 dari <https://koinworks.com/media/jumlah-pengusaha-di-indonesia-meningkat/>.

Zainal, Veithzal Rivai dkk (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## Lampiran 1

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN KEPUASAN KERJA”**

Kepada karyawan Preksu yang terhormat,

Dalam memenuhi syarat kelulusan S1 jurusan manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yaitu menyelesaikan tugas akhir diperlukan data-data untuk proses penelitian dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja”. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya kepada karyawan Preksu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah disusun. Identitas pengisi akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh kepada pekerjaan. karena data hanya digunakan pada proses penelitian skripsi.

Terima kasih kepada karyawan Preksu yang sudah berkenan mengisi kuesioner penelitian. Serta mohon maaf apabila terdapat pertanyaan yang kurang berkenan di hati karyawan Preksu selama mengisi kuesioner.

Peneliti

Alifia Putri Istislam

### A. Data Responden

Isi dan berikan tanda centang ( √ ) pada jawaban yang sesuai

1. Nama

:.....

2. Jenis Kelamin :

|           |  |
|-----------|--|
| Laki-laki |  |
| Perempuan |  |

3. Rentang Usia :

|             |  |
|-------------|--|
| <20 tahun   |  |
| 20-25 tahun |  |
| 26-30 tahun |  |
| 31-35 tahun |  |
| >35 tahun   |  |

4. Masa/ lama bekerja

|            |  |
|------------|--|
| 1-6 bulan  |  |
| 6-12 bulan |  |
| 1 tahun    |  |
| >1 tahun   |  |

## B. Petunjuk Pengisian

Isilah jawaban yang sesuai dan beri tanda centang ( ✓ ) pada jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakan selama menjadi karyawan. Berikut kriteria jawaban yang disediakan oleh peneliti yaitu :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

| Etika Kerja Islami |   |    |   |   |    |     |
|--------------------|---|----|---|---|----|-----|
| No                 | Keterangan  | SS | S | N | TS | STS |
| 1                  | Adanya tranparansi atas informasi yang diberikan kepada rekan kerja |    |   |   |    |     |
| 2                  | Tidak memanipulasi informasi atau dokumen yang dikerjakan           |    |   |   |    |     |
| 3                  | Mengerjakan tugas dengan jujur                                      |    |   |   |    |     |
| 4                  | Melaporkan kesalahan dalam bekerja dengan jujur kepada atasan       |    |   |   |    |     |
| 5                  | Saya tidak pernah membedakan antarsatu orang                        |    |   |   |    |     |
| 6                  | Perusahaan dapat memberikan kebutuhan spiritual karyawan            |    |   |   |    |     |
| 7                  | Saya takut ingkar janji   |    |   |   |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8  | Saya konsisten dalam pendirian   |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya memiliki keterampilan, ,<br>pengalaman, kompetensi, dan<br>pengetahuan yang sesuai dengan<br>bidang yang ditekuni |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya merupakan karyawan yang<br>memiliki kreativitas dan inovasi   |  |  |  |  |  |
| 11 | Minat mengikuti kegiatan<br>keagamaan semakin meningkat  |  |  |  |  |  |
| 12 | Menjalin komunikasi yang baik<br>dengan rekan kerja  |  |  |  |  |  |
| 13 | Komunikasi menjadi wadah dalam<br>menjalin silaturahmi   |  |  |  |  |  |
| 14 | Menyerukan kebaikan dan<br>kemungkaran menjadi kebiasaan<br>saya   |  |  |  |  |  |
| 15 | Menyampaikan informasi yang<br>dapat dipercaya   |  |  |  |  |  |
| 16 | Kualitas ketakwaan saya<br>meningkat   |  |  |  |  |  |
| 17 | Setiap tugas dilaksanakan dengan<br>tulus dan ikhlas   |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya tidak suka menunda<br>pekerjaan yang menjadi tanggung   |  |  |  |  |  |

|                                | jawab saya   |    |   |   |    |     |
|--------------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| <i>Person organization Fit</i> |  |    |   |   |    |     |
| No                             | Keterangan   | SS | S | N | TS | STS |
| 19                             | Saya merasakan kecocokan dengan tempat saya bekerja                                  |    |   |   |    |     |
| 20                             | Pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan                |    |   |   |    |     |
| 21                             | Saya merasa percaya diri menjadi pegawai di tempat saya kerja                        |    |   |   |    |     |
| 22                             | Saya merasakan kenyamanan ketika melakukan pekerjaan                                 |    |   |   |    |     |
| 23                             | Adanya pengawasan yang baik dilakukan oleh atasan                                    |    |   |   |    |     |
| 24                             | Atasan dapat mengambil keputusan yang dapat saya terima                              |    |   |   |    |     |
| 25                             | Kebijakan yang dibuat perusahaan dapat saya realisasikan dengan baik                 |    |   |   |    |     |
| 26                             | Pelatihan yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan <i>skill</i> yang diperlukan |    |   |   |    |     |
| 27                             | Adanya jenjang karir yang jelas  |    |   |   |    |     |



|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
|    | dalam perusahaan  |  |  |  |  |  |
| 28 | Adanya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berprestasi atau terbaik |  |  |  |  |  |
| 29 | Saya menyukai pekerjaan yang menantang  |  |  |  |  |  |
| 30 | Saya merasakan kondisi kerja yang baik pada tempat saya bekerja                       |  |  |  |  |  |
| 31 | Saya dapat mengikuti arahan yang diberikan atasan                                     |  |  |  |  |  |
| 32 | Saya sangat menjunjung tinggi kerja keras dalam melakukan pekerjaan                   |  |  |  |  |  |
| 33 | Saya selalu ingin memberikan hasil pekerjaan yang baik                                |  |  |  |  |  |
| 34 | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan                                  |  |  |  |  |  |
| 35 | Tujuan yang saya miliki sesuai dengan tujuan perusahaan                               |  |  |  |  |  |
| 36 | Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan                               |  |  |  |  |  |

| Kepuasan Kerja |   |    |   |   |    |     |
|----------------|---|----|---|---|----|-----|
| No             | Keterangan  | SS | S | N | TS | STS |
| 37             | Tugas yang diberikan kepada saya, dapat diselesaikan secara baik dan menimbulkan rasa puas    |    |   |   |    |     |
| 38             | Atasan memberikan tugas secara adil   |    |   |   |    |     |
| 39             | Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki           |    |   |   |    |     |
| 40             | Adanya disiplin kerja yang ditanamkan dalam menyelesaikan tugas                               |    |   |   |    |     |
| 41             | Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu  |    |   |   |    |     |
| 42             | Saya melaporkan segala sesuatu yang saya kerjakan sebagai bentuk tanggung jawab kepada atasan |    |   |   |    |     |
| 43             | Saya diberikan tugas karena diakui mampu oleh atasan  |    |   |   |    |     |
| 44             | Adanya evaluasi kinerja sebagai bahan perbaikan   |    |   |   |    |     |
| 45             | Penghargaan yang didapat atas prestasi saya memberikan  |    |   |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
|    | kepuasan  |  |  |  |  |  |
| 46 | Saya mendapatkan gaji yang memadai  |  |  |  |  |  |
| 47 | Adanya tunjangan atau tambahan gaji yang diberikan perusahaan                   |  |  |  |  |  |
| 48 | Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan bonus dari perusahaan |  |  |  |  |  |
| 49 | Saya miliki rekan kerja yang ramah di perusahaan                                |  |  |  |  |  |
| 50 | Rekan kerja saya memiliki perilaku terpuji                                      |  |  |  |  |  |
| 51 | Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan                  |  |  |  |  |  |
| 52 | Saya terbiasa bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan keahlian saya    |  |  |  |  |  |

## Lampiran 2

## DATA JAWABAN RESPONDEN

[illegible]

|                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |      |    |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------|----|
| 24              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4    | 78 |
| 25              | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5    | 76 |
| 26              | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4    | 68 |
| 27              | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4    | 63 |
| 28              | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4    | 70 |
| 29              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5    | 90 |
| 30              | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4    | 79 |
| 31              | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5    | 79 |
| 32              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4    | 67 |
| 33              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5    | 80 |
| 34              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4    | 69 |
| 35              | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4    | 68 |
| 36              | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4    | 72 |
| 37              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3    | 67 |
| 38              | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5    | 84 |
| 39              | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3    | 65 |
| 40              | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5    | 79 |
| 41              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4    | 71 |
| Total Rata-Rata |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 3071 |    |

| Responden | Person-Organization Fit |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |
|-----------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|           | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | TOTAL |
| 1         | 5                       | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 69    |
| 2         | 4                       | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 61    |
| 3         | 4                       | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 69    |
| 4         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 0  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 82    |
| 5         | 3                       | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 52    |
| 6         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 78    |
| 7         | 4                       | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 64    |
| 8         | 4                       | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 79    |
| 9         | 3                       | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 53    |
| 10        | 4                       | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 70    |
| 11        | 3                       | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 63    |
| 12        | 3                       | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 60    |
| 13        | 3                       | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 60    |
| 14        | 4                       | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 74    |
| 15        | 3                       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 55    |
| 16        | 4                       | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 67    |
| 17        | 4                       | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 69    |
| 18        | 4                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 64    |
| 19        | 3                       | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 59    |
| 20        | 3                       | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 64    |
| 21        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 87    |
| 22        | 4                       | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 70    |
| 23        | 4                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 72    |
| 24        | 4                       | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 67    |

[illegible]

| Responden | Kepuasan Kerja |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | TOTAL |
|-----------|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|           | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |       |
| 1         | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 61    |
| 2         | 4              | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 52    |
| 3         | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 64    |
| 4         | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 70    |
| 5         | 4              | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 58    |
| 6         | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 64    |
| 7         | 3              | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 56    |
| 8         | 4              | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 67    |
| 9         | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 48    |
| 10        | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 64    |
| 11        | 5              | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 61    |
| 12        | 3              | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 53    |
| 13        | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 57    |
| 14        | 4              | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 66    |
| 15        | 3              | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 47    |
| 16        | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 63    |
| 17        | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 61    |
| 18        | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 64    |
| 19        | 4              | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 5  | 49    |
| 20        | 4              | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 60    |
| 21        | 5              | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 76    |
| 22        | 3              | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  | 57    |
| 23        | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 64    |
| 24        | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 60    |



[illegible]

## Lampiran 3

### SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id) Email : [info@ui-malang.ac.id](mailto:info@ui-malang.ac.id)

Nomor : B-999/FEK.1/PP.00.9/05/2021 04 Mei 2021  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.  
**Pimpinan Preksu Geprek Ayam dan Susu**  
Jl. Samironobaru No.1C, Samirono, Caturtunggal, Depok, Sleman,  
Daerah Istimewa Yogyakarta  
di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Alifia Putri Istislam  
NIM : 17510203  
Program Studi : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Contact Person : 085845262560  
Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni,
4. Arsip.

## **Lampiran 4**

### **BIODATA DIRI**

Nama : Alifia Putri Istislam  
Tempat, tanggal Lahir : Balikpapan, 31 Januari 1999  
Asal : Kalimantan Timur  
Telepon/ HP : 085845262560  
Email : alifiaputri939@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2005-2011 : SDIT Al-Khawarizmi  
2011-2014 : SMP Binaul Ummah  
2014-2017 : SMA Binaul Ummah  
2017-2021 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2011-2013 : *Study Club Biologi, Fisika, Debat*  
2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang  
2017-2018 : Englist Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

#### **Aktivitas dan Keorganisasian**

1. Anggota LDK At-Tarbiyah (2017)
2. Sekertaris Departemen Kaderisasi LDK At-Tarbiyah (2018)
3. Ketua Departemen Kemuslimaha LDK At-Tarbiyah (2019)
4. Peserta Pelatihan Manajemen Lembaga Dakwah Kampus (PMLDK) (2019)
5. Peserta Training For Trainer (TFT) Wilayah 3 dan 6 (2020)

6. Anggota Dewan Pertimbangan Organisasi (DPO) LDK At-Tarbiyah (2021)
7. Anggota Training Center Daerah (TCD) FSLDK Malang Raya (2021)

Malang, 11 Juni 2021

Alifia Putri Istislam

## Lampiran 5

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Alifia Putri Istislam

NIM : 17510203

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu)

| No | Tanggal          | Materi Konsultasi            | Tanda Tangan Pembimbing   |
|----|------------------|------------------------------|---|
| 1  | 14 November 2020 | Revisi Proposal Bab 1, 2, 3  | 1.      |
| 2  | 16 Januari 2021  | Revisi Proposal Bab 1, 2, 3  | 2.    |
| 3  | 19 Januari 2021  | Revisi Proposal Bab 1, 2, 3  | 3.    |
| 4  | 18 Februari 2021 | Revisi Proposal Bab 1, 2, 3  | 4.   |
| 5  | 17 Maret 2021    | Revisi Proposal Bab 1, 2, 3  | 5.    |
| 6  | 3 April 2021     | ACC Proposal Skripsi         |   |
| 7  | 16 April 2021    | Pergantian Tempat Penelitian | 6.   |
| 8  | 29 April 2021    | Revisi Proposal Skripsi      | 7.    |
| 9  | 13 Juni 2021     | Hasil Uji Hipotesis          | 8.   |
| 10 | 14 Juni 2021     | Hasil Uji Hipotesis          | 9.    |
| 11 | 16 Juni 2021     | Skripsi Keseluruhan          | 10.  |

Malang, 18 Juni 2021

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA  
NIP: 196708162003121 00 1

## Lampiran 6



**KEMENTRIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Alifia Putri Istislam  
NIM : 17510203  
Handphone : 085845262560  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Email : alifiaputri939@gmail.com  
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja melalui *Person Organization Fit* (Studi Kasus pada Resto Preksu Ayam Geprek dan Susu di Malang dan Yogyakarta)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 24 %            | 22 %             | 7 %         | 11 %          |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Oktober 2021  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001

## skripsi

### ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

[etheses.uin-malang.ac.id](https://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

6%

2

[repository.radenintan.ac.id](https://repository.radenintan.ac.id)

Internet Source

1%

3

Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Student Paper

1%

4

[repository.ub.ac.id](https://repository.ub.ac.id)

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

6

[repository.iainkudus.ac.id](https://repository.iainkudus.ac.id)

Internet Source

1%

7

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1%

8

[eprints.iain-surakarta.ac.id](https://eprints.iain-surakarta.ac.id)

Internet Source

<1%

9

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The  
State University of Surabaya

<1%



## Lampiran 7

### DOKUMENTASI

